

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Aguila, Presleyson Plínio de Lima e Rogério Borba da Silva – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-013-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Regulação do Ciberespaço.

1. Relações de Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Subordinação Algorítmica. 4. Políticas Públicas de Desenvolvimento. 5. Efetividade do Direito. I. II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2024 : Franca, SP).

CDU: 34

II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 27 e 30 de agosto de 2024, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 – Relações de Trabalho e Tecnologia explorou as profundas mudanças nas relações de trabalho provocadas pelo avanço tecnológico. O debate incluiu a automação e os desafios da proteção dos empregos na Indústria 4.0, além do impacto da subordinação algorítmica no trabalho gerido por aplicativos. A reforma trabalhista e a expansão do teletrabalho, impulsionada pela pandemia, foram temas de destaque, assim como as novas formas de contratação no ambiente digital e os desafios do BYOD ("Bring Your Own Device"). As discussões também abordaram a Data Economy, o crowdsourcing, as novas profissões e as formas emergentes de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma e a organização coletiva de trabalhadores em rede. As contribuições deste GT propõem uma análise crítica e reflexiva sobre a adaptação do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas e seus impactos sociais e jurídicos.

TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL: UM OLHAR CRÍTICO ACERCA DA SUBORDINAÇÃO ALGORITMICA DA UBER

WORK ENVIRONMENT; PRECARIOUSNESS; ALGORITHMIC SUBORDINATION; UBER.

Valmir César Pozzetti ¹
Sâmara Christina Souza Nogueira ²
Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda ³

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar como as relações de trabalho foram afetadas pela economia de compartilhamento, como a Uber, e de que modo a subordinação algoritmica mascara as relações de trabalho. A metodologia aplicada foi o método dedutivo; quanto aos meios de pesquisa, utilizou-se o bibliográfico; no tocante aos fins, a pesquisa compreende-se como qualitativa. Conclui-se que, a despeito do crescimento da Uber não ter deixado espaço para previsões sobre o impacto na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poderes Constituídos para regulamentação da matéria e proteção da dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Precarização, Subordinação algorítmica, Uber

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to analyze how work relationships were affected by the sharing economy, such as Uber, and how algorithmic subordination masks work relationships. The methodology applied was the deductive method; As for research methods, bibliographical methods were used; Regarding the purposes, the research is understood as qualitative. It is concluded that, although Uber's growth has not left room for predictions about the impact on society and employment, there is a need for active action by the Constituted Powers to regulate the matter and protect the worker's dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Precariousness, Algorithmic subordination, Uber

¹ Pós Doutor em Direito; Doutor em Biodireito; Mestre em Direito Ambiental. Professor da UFAM e da UEA, em Programas de mestrado/Doutorado e Graduação.

² Mestranda em Direito Ambiental na UEA - Universidade do Estado do amazona, juíza do Trabalho

³ Mestranda em Direito ambiental na UEA - Universidade do Estado do Amazonas.

INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, introduzidas pela 4ª. Revolução Industrial, impactam nossas vidas de diversas maneiras. As economias de plataforma, como o aplicativo Uber, são ferramentas altamente disseminadas ao redor do mundo, refletindo uma rede global com capacidade de autoconfiguração baseada em protocolos de comunicação padronizados e interoperáveis.

Na maioria dos casos os aspectos positivos sobressaem-se, vez que facilitam sobremaneira nosso cotidiano diário. Entretanto, a quebra de um paradigma e sua substituição por uma nova maneira de se realizar um serviço, denominada de “disrupção”, pode mascarar relações de trabalho não previstas pelo legislador originário.

Tratados como parceiros de negócio, os motoristas de aplicativo sofrem com a falta de regulamentação desse tipo de trabalho. Desse modo, não há como se desconsiderar que por trás destes benefícios há uma força humana que se sujeita à uma precarização do trabalho.

Nesse viés, surge um elemento inovador presente nas relações trabalhistas das economias de plataforma: a subordinação algorítmica, expandindo o conceito de subordinação clássica nas relações de trabalho nos moldes celetistas.

O objetivo desta pesquisa será o de analisar o trabalho prestado através do aplicativo Uber e verificar se a subordinação algorítmica mascara a relação de emprego.

Toda a questão é sensível e merecedora de atenção como objeto de pesquisa, justificada na grande divergência de entendimento doutrinário e jurisprudencial, com decisões díspares dentro dos próprios Tribunais pátrios acerca da (in) existência do vínculo empregatício. A presença do poder empresarial diluído nas artimanhas tecnológicas e a promessa de autonomia do motorista traz à baila a necessidade emergencial de pesquisa cuidadosa sobre o tema, sempre com enfoque na dignidade do trabalho e na proteção da higidez física e mental do trabalhador. A problemática que movimenta esta pesquisa é: de que forma o legislador brasileira vai tipificar a relação jurídica entre as empresas de plataforma Uber e o prestador de serviços pessoa física?

A pesquisa se justifica tendo em vista que os motoristas que são excluídos ou saem da plataforma estão buscando a justiça do trabalho, que por sua vez, vem concedendo vínculo trabalhista enquanto que o STF não considera desta forma; assim, é necessário legislar sobre o assunto para se manter a paz social.

A metodologia que se utilizará nesta pesquisa será a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica e documental e, quanto aos fins, qualitativa.

1. O TRABALHO DA PLATAFORMA UBER

O trabalho realizado através das plataformas digitais, também denominado de uberização do trabalho, representa um fenômeno intrínseco ao capitalismo contemporâneo, moldando de maneira significativa as dinâmicas do mercado de trabalho. Esse novo paradigma, caracterizado pela intermediação digital entre prestadores de serviços e consumidores, trouxe consigo uma série de desafios e questionamentos sobre a regulação dessas relações laborais. Nesse sentido, apontam Vidigal, Krost, Pino Estrada e Moraes (2022, p.51):

O dinamismo e a instantaneidade proporcionados pelas novas tecnologias nas relações interpessoais não poderia deixar de influenciar as relações de trabalho do século XXI. Afinal, capital e trabalho representam elementos centrais em uma sociedade capitalista.

Diversos são os nomes modernos para denominar a forma de oferecimento de bens e serviços por meio dessas novas tecnologias: economia de compartilhamento, sob demanda, disruptiva e trabalho 4.0. Em comum, todas essas inovações rompem com o processo tradicional de produção gerando uma fratura no modelo econômico. Esse movimento não se resume ao mercado de trabalho, influenciando, na verdade, a existência de toda a sociedade contemporânea. Destacam Albuquerque, Souza e Reis (2023, p.34):

A divulgação e produção de dados alimenta e perpassa todos os campos da vida social: na escola, no trabalho, no entretenimento, nos espaços públicos, nos organismos estatais, nas empresas privadas, no lar, nas crenças, entre outros.

Essa nova realidade tecnológica na qual toda a sociedade encontra-se imersa foi também retratada por Melo (2022, p.8):

Não é demais repetir. O futuro chegou. Observadas as devidas proporções, tanto o futuro previsto no filme Tempos Modernos quanto o descrito no livro 1984, de George Orwell, têm seus elementos presentes no atual cotidiano. Destaque especial para vaticínio feito pelo filme de Chaplin na cena em que uma linha de produção é fiscalizada por câmeras e controlada por ordens vociferadas através de enormes monitores. Uma única diferença para os dias atuais: no filme, as câmeras e monitores não acompanhavam Chaplin até sua casa; já hoje esses dispositivos estão nas bolsas e/ou bolsos dos trabalhadores e vão para residências, praças, shoppings. O Big Brother – em versão smartphone – acompanha a todos.

Assim, esses novos modos de exploração do trabalho humano, não previstos originariamente pelo legislador, buscam tutela estatal para garantia de direitos básicos previstos constitucionalmente a qualquer trabalhador: repouso semanal remunerado, intervalo intrajornada e demais direitos trabalhistas que garantam um meio ambiente do trabalho saudável.

Neste sentido, Pozzetti e Pizzetti (2021, p. 4) esclarecem que:

A Uber Technologies, é uma empresa norte americana que está presente em quase todos os países do planeta. Atua utilizando uma tecnologia desenvolvida por ela mesma, com apoio da internet, tanto para captar clientes, como para transportá-los. O aplicativo foi desenvolvido pela empresa, que disponibiliza aos usuários que querem fazer uso de transporte urbana, de maneira rápida e mais barata que os taxis comuns, que para atuar como tal, pagam licenças e pagam para obter placas de taxis.

Neste sentido, o primeiro ponto a ser analisado é: qual é a natureza do trabalho que a Uber presta aos seus clientes: um serviço de transporte? As argumentações da Uber são as de que ela é uma empresa que oferece a tecnologia (aplicativo) para que o motorista possa realizar o transporte de passageiros, através da oferta e procura que se faz através do aplicativo e que, dessa forma, a Uber não transporta passageiros, mas somente oferece a tecnologia para que “terceiros” o façam, depois de se credenciarem junto à Uber, para realizar essa espécie de transporte. Esse transporte é disciplinado por uma legislação? Não, não é.

Ante a ausência de legislação específica pátria, os trabalhadores uberizados buscam o reconhecimento do vínculo de emprego junto a plataforma ante os Tribunais pátrios, encontrando, diversas vezes, juízes que aplicam o padrão trabalhista já existente acerca dos requisitos da relação de emprego, conforme artigo 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (Brasil, 1943).

Sobre a busca pelo Poder Judiciário na tutela dos direitos dos trabalhadores uberizados, importante lição de Coutinho (2021, p. 191):

Dessa forma, a jurisprudência assume fundamental importância, tanto para dar uma resposta aos casos analisados, quanto por avançar no padrão argumentativo em busca de um aprimoramento do sistema trabalhista vigente.

Se, de início, os trabalhadores da Uber vislumbravam a possibilidade e auferir uma renda auxiliar e de forma complementar, com promessas de flexibilidade de horários e autonomia total, pouco a pouco descortinou-se uma situação bem diversa, envolvendo trabalho precário, ditado não mais por uma pessoa, muitas vezes personificada no chefe de uma empresa, mas em algo intangível e invisível: o algoritmo. Mas partindo dessa segunda análise, verifiquemos o teor da Lei Federal nº 12.587/2012 estabelece a respeito do assunto:

Art. 12. Os serviços de utilidade pública de transporte individual de passageiros deverão ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos de segurança, de conforto, de higiene, de qualidade dos serviços e de fixação prévia dos valores máximos das tarifas a serem cobradas.

Dessa forma, com base nesta lei, algumas perguntas devem ser feitas, para a análise honesta da condição contratual: entre motorista de veículo e Uber: 1) quem oferece o serviço?

A Uber, em uma plataforma da internet. 2) quem estabelece o preço do serviço? A Uber; 3) quem disciplina a atividade do uso da plataforma pelos usuários? A Uber, que estabelece regras para o uso do serviço, formas de pagamentos, etc...; 4) quem fiscaliza a atividade do motorista no tocante à assiduidade, limpeza, gentileza do motorista? A Uber.

Defendendo esse entendimento, Pozzetti (2016, p. 162) destaca que “negar esse direito aos motoristas, seria o mesmo que atentar contra o princípio da dignidade da pessoa humana” e que, ainda segundo Pozzetti (2016, p. 162):

O trabalho é um dos principais Direitos Fundamentais do ser humano, pois é através dele que o trabalhador realizar-se-á como “humano”: obterá recursos para alimentar-se, terá condições de educar a si e a seus filhos, terá acesso ao lazer e à cultura; terá condições psicológicas para desenvolver e criar, terá auto-estima para realizar-se.

Verifica-se, então que todo trabalho deve ser digno, tanto para aquele que trabalha, quanto para aqueles que dele dependem. Se o trabalhador não tiver uma vida digna, com um trabalho decente, de igual forma, seus filhos e familiares que vivem dos frutos deste trabalho, também não terão uma vida decente. Logo, com um olhar mais aguçado, todo trabalho, inclusive os dos motoristas de plataforma de Uber. Só poderá ser considerado trabalho digno se permitir uma existência digna ao cidadão que nele atua e os que dele dependem também: de que adianta o pai de família trabalhar exaustivamente na plataforma, sem direito a aposentadoria, sem direitos trabalhistas e chegar em casa demasiadamente cansado, sem condições de dar atenção aos seus filhos, à sua família como um todo? E não há que se dizer que se o trabalhador concordou é porque está bom pra ele, é porque ele auferiu ganhos que antes não auferia; porque atrás destes ganhos, vem a negligência à família, vem a negligência ao seu direito de educação, vem a negligência ao seu direito de estudar. Neste sentido, o Estado deve sim, tutelar este direito deste trabalhador, determinando que ele possua condições mínimas de sobrevivência digna.

Ainda dentro deste contexto é preciso destacar o meio ambiente laboral deste trabalhador. No tocante ao meio ambiente laboral, Pozzetti e Schettini (2015, p. 290) fazem a seguinte reflexão:

O meio ambiente de trabalho é considerado **o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais**, sejam remuneradas ou não, **devendo ser equilibrado**; em outras palavras, deve ser salubre e **livre de agentes que comprometam a integridade físico-psíquica dos trabalhadores**. Para melhor entendimento do tema, importante traçar considerações gerais sobre sua definição legal, sobre essa espécie de meio ambiente e sua natureza jurídica. (gns)

Neste sentido, o trabalhador Uberizado, trabalha o dia todo na rua, no trânsito e deve receber remuneração digna que lhe propicie auferir ganhos necessários às suas subsistências e,

dentre destes “ganhos”, está incluso todos os direitos trabalhistas, uma vez que o promotor da atividade laboral não é ele, é um terceiro.

1. A SUBORDINAÇÃO ALGORITMICA

Um dos principais requisitos para configurar a relação de emprego é a subordinação do empregado ao empregador. A CLT – consolidação das leis Trabalhistas define vínculo empregatício da seguinte forma:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Em breve reflexão, percebe-se que o “emprego” possui características que o diferenciam de “trabalho”, pois, a atividade desenvolvida pelo indivíduo aqui exige que esta seja uma prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. Neste sentido, a uberização exige prestação pessoal, pois o trabalhador deve fazer um cadastro junto à Uber, para que possa operar. Neste cadastro a Uber verifica a capacidade dele, quantos acidentes sofreu ao longo do tempo, etc... Não se admite que trabalhador cadastrado permita que alguém trabalhe com o seu veículo, pois a condução de passageiros, atrai para a UBER a responsabilidade. Além disso, o trabalhador tem que trabalhar durante um certo período por dia, para se manter na plataforma. Desta Ou seja, a relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social o trabalho subordinado (sendo esta subordinação jurídica), prestado com pessoalidade, mediante salário (ganhos por corridas, da mesma forma que o trabalhador que trabalha por produção em confecções e outras atividades em que o empregador o remunera por tarefa realizada.

A plataforma Uber explora a atividade econômica de transporte privado de passageiros, fazendo a intermediação entre os motoristas (aqueles que prestam o serviço) e os passageiros (aqueles que demandam determinado serviço de transporte).

Entretanto, a despeito de alegar ser mera intermediadora entre motoristas e passageiros, percebe-se que plataforma possui ingerência na prestação do serviço, inclusive através da subordinação, que viria atualmente travestida através do algoritmo da plataforma.

É, portanto, a “subordinação” mediante o controle por meio de aplicativos, na modalidade chamada *algorítmica*, por comandos ou por programação. Nela, ainda que inexista o direcionamento de comandos diretos e expressos partidos de um superior hierárquico (subordinação clássica), a consolidação do controle via aplicativo revela um direcionamento ainda mais intenso.

A subordinação algorítmica, na definição de Cram, Wiener, Tarafdar e Benlian (2022, p. 429):

Specifically, algorithmic control refers to an organization's attempt to influence worker behavior by using digital algorithms to *enact* the control (e.g., to identify a worker behavior that needs to change) and then *delivering* the control to the worker by a technology interface (e.g., smartphone app). Algorithmic control is also distinct from traditional forms of control in that it can be facilitated on a *continual, real-time basis*. Further, we distinguish the concept of algorithmic control from traditional internal controls that are embedded in software programs (e.g., ERP systems) on the basis that algorithmic control typically relies on a range of ubiquitous and embedded technologies (e.g., mobile apps, smartphones, sensors) inter-connected through underlying algorithms and thus offers a more dynamic and sophisticated level of worker monitoring.¹

É indubitável haver uma gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos. Inversamente, os trabalhadores têm pouco acesso às informações sobre o sistema, sendo limitado o contato com a empresa. Conforme elucida Lantyer (2023, p.4):

Algorithmic subordination, with its double face, raises crucial questions about autonomy and control at work. On the one hand, gamification can be a source of motivation, offering workers a sense of involvement and accomplishment in achieving goals and overcoming challenges. On the other hand, it can transform into an indirect control mechanism, where workers find themselves trapped in standards and objectives defined by algorithms, often without a clear understanding of how these objectives are set or how their efforts are evaluated. This scenario can create an oppressive work environment, where workers feel constantly monitored and evaluated, fertile ground for stress and burnout.²

Dessa forma, o motorista não tem plena liberdade para definição de sua jornada de trabalho, não havendo real autonomia na prestação de sua atividade laborativa, vez que constantemente manipulado pelo algoritmo que adota as mais diversas estratégias para mantê-lo logado, como uso de gamificação, comandos indiretos e tarifa diferenciada ou dinâmica.

¹ Tradução livre dos autores: Especificamente, o controle algorítmico refere-se à tentativa de uma organização de influenciar o comportamento do trabalhador usando algoritmos digitais para *promulgar* o controle (por exemplo, para identificar um comportamento do trabalhador que precisa mudar) e, em seguida, *entregar* o controle ao trabalhador por uma interface de tecnologia (por exemplo, aplicativo de smartphone). O controle algorítmico também é distinto das formas tradicionais de controle, pois pode ser facilitado em uma *base contínua e em tempo real*. Além disso, distinguimos o conceito de controle algorítmico dos controles internos tradicionais que são incorporados em programas de software (por exemplo, sistemas ERP) com base no fato de que o controle algorítmico normalmente depende de uma variedade de tecnologias onipresentes e embarcadas (por exemplo, aplicativos móveis, smartphones, sensores) interconectados através de algoritmos subjacentes e, portanto, oferece um nível mais dinâmico e sofisticado de monitoramento de trabalhadores.

² Tradução livre dos autores: A subordinação algorítmica, com sua dupla face, levanta questões cruciais sobre autonomia e controle no trabalho. Por um lado, a gamificação pode ser uma fonte de motivação, oferecendo aos trabalhadores uma sensação de envolvimento e realização no alcance de metas e superação de desafios. Por outro lado, pode se transformar em um mecanismo de controle indireto, onde os trabalhadores se veem presos em padrões e objetivos definidos por algoritmos, muitas vezes sem uma compreensão clara de como esses objetivos são definidos ou como seus esforços são avaliados. Esse cenário pode criar um ambiente de trabalho opressor, onde os trabalhadores se sintam constantemente monitorados e avaliados, terreno fértil para estresse e burnout.

Apontam Greggo, Lucca, Azevedo e Bandini (2022, p.94):

Em empresas como a Uber, o gerenciamento virtual, o controle e a vigilância do trabalho ocorrem por meio das programações algorítmicas, reforçando uma falsa sensação de que há uma mediação, um gestor do serviço ao cliente. Entretanto, é a empresa que contrata o ‘empreendedor’, mediante a exigência de seguro do veículo, definição do valor do serviço ou remuneração e, ainda, demite ou bloqueia definitivamente o motorista em função da avaliação dos clientes e se exime de apresentar justificativas pela decisão. A Uber detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como a determinação do valor das corridas, transformando sua autonomia do ‘parceiro empreendedor’ em uma ilusão.

Alguns doutrinadores defendem a ideia de que o motorista de Uber é autônomo e que, tem isonomia laboral em relação à plataforma digital. Nesse sentido, Mafra e Pozzetti (2020, p. 348) esclarecem que não, que o motorista, em relação com a plataforma não luta com paridade de armas, vez que não tem autonomia para modificar o valor das corridas:

Há muito se verifica na doutrina e jurisprudência que a igualdade de forças deve se dar em caráter substancial, em tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida de suas desigualdades. Assim, a garantia de tratamento idêntico a todos os indivíduos não deve ser vista como uma efetivação do princípio da igualdade, uma vez que desconsidera as particularidades e diversidades de cada indivíduo, denominada de igualdade formal.

Todos esses contextos evidenciam que, quando se analisa a relação entre o motorista e a plataforma, sendo esta última a única a controlar o algoritmo, percebe-se que a Uber atua, de fato, como gestora de uma atividade econômica, submetendo o motorista a subordinação algorítmica decorrente de tal atividade.

CONCLUSÕES

A problemática que movimentou esta pesquisa foi a de se verificar de que forma o legislador brasileiro vai tipificar a relação jurídica entre as empresas de plataforma Uber e o prestador de serviços pessoa física. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, à medida em que se analisou a legislação e as posições doutrinárias, à respeito do assunto

A realidade emergente da subordinação algorítmica no ambiente de trabalho ilustra um momento crucial na intersecção entre tecnologia, direito e ética no mundo do trabalho. A implementação do trabalho via plataformas digitais, como a Uber, representa um passo significativo na direção da modernidade e rapidez na prestação dos serviços. Entretanto, é essencial que o avanço tecnológico e a inovação nas práticas de trabalho sejam equilibrados com profundas considerações éticas, mormente no que tange ao trabalho decente.

As economias de plataforma, ao adotarem estratégias de gamificação e subordinação algorítmica, devem se comprometer a respeitar a dignidade e os direitos dos trabalhadores. Isso

implica garantir a transparência dos algoritmos, estabelecer a privacidade e proteção de dados, além de assegurar que tais práticas não se transformem em instrumentos de exploração ou de pressão excessiva sobre os trabalhadores.

Ademais, é imperativo que o ordenamento jurídico brasileiro continue evoluindo e respondendo aos desafios apresentados por essas novas tecnologias, protegendo os trabalhadores na era digital, equilibrando inovação com justiça e respeito aos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados.

Em um contexto de novos modelos de prestação de serviços, há urgência em garantir trabalho decente a todas as categorias de trabalhadores, e em especial aos uberizados.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 CLT. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

CASAGRANDE, Cassio. **Para “uberizados”, “já é vínculo de emprego na Austrália”**. Jota info. 24 de maio de 2021. Disponível em: <http://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>. Acesso em: 01 jun. 2024.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação Algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética, 2021.

CRAM, W. Alec; WIENER, Martin; TARAFDAR, Monideepa; BENLIAN, Alexander. Examining the Impact of Algorithmic Control on Uber Drivers' Technostress. **Journal of Management Information Systems**, 426–453, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2063556>. Acesso em: 15 maio 2024.

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

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021.

GIOVANAZ, Daniel. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de Fato**. 01 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 20 mai. 2024.

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sergio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Marcia. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Revista Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 46, n. 132, p. 93-106, jan-mar 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206>. Acesso em: 10 mai. 2024.

LANTYER, Victor Habib. Gamification and Algorithms: a new perspective on work in Brazil. **SSRN**, 2023. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4658914>. Acesso em: 15 mai. 2024.

MAFRA, Eduardo Alves e POZZETTI, Valmir César. Reforma trabalhista: Integração da CLT e separação dos poderes. **Revista Derecho y Cambio Social**; N.º 60, ABR-JUN 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Valmir%20Pozzetti/Downloads/Dialnet-ReformaLaboral-7524999-3.pdf>, consultada em 26 jun. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. O Direito à Sadia Qualidade de Vida dos Trabalhadores de Aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n 108 – maio-jun, 2022. Disponível em: <https://amazonas.academia.edu/SandroNahmiasMelo>. Acesso em: 20 maio 2024.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2001.

POZZETTI, Valmir César e SCHETTINI, Mariana Cruz. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. *Revista Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v.12, n.24, p. 287-318; Julho/Dezembro de 2015. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/121973/responsabilidade_civil_empregador_pozzetti.pdf, consultada em 28 jun.2024.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. *Ver. Juridica*, n. 43, vol. 2, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Valmir/AppData/Local/Temp/1826-5732-1-PB.pdf>, consultada em 27 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César e PIZZETTI, Maíra Costa. **UBER: UMA EMPRESA DE TRANSPORTE QUE USA TECNOLOGIA**. Livro: Relações de Trabalho e Tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte; Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme; Leonardo Vieira Wandelli; Rômulo Soares Valentini. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/b3vv7r7g/td81bp69/oNt2Ud729f7b30S5.pdf>, consultado em 26 jun. 2024

VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar; PINO ESTRADA, Manuel Martín; MORAES, Camila Miranda de. **Direito, tecnologia e trabalho**. Leme: Mizuno, 2022.