

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

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. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-271-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 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 originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários

campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

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

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

UBER: UMA EMPRESA DE TRANSPORTE QUE USA TECNOLOGIA

UBER: A TRANSPORT COMPANY THAT USES TECHNOLOGY

Valmir César Pozzetti ¹

Maíra Costa Pizzetti ²

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o modus operandis da empresa Uber e identificar se os motoristas de aplicativos, que lhe prestam serviços, estão enquadrados na categoria de autônomos ou de empregados. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. Concluiu-se que os motoristas de aplicativo devem ser considerados empregados, em razão da natureza dos serviços que prestam, vez que se pode identificar que a Uber é uma empresa que utiliza tecnologia para atender sua atividade fim, que é a de transporte de pessoas.

Palavras-chave: Natureza jurídica, Uber technologies, Vínculo empregatício, Trabalho autônomo

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to analyze the modus operandis of the company Uber and to identify whether application drivers, who provide services to it, fall into the category of self-employed or employees. The methodology used was that of the deductive method; as for the means, the research was bibliographic and for the ends, qualitative. It was concluded that application drivers should be considered employees, due to the nature of the services they provide, since it can be identified that Uber is a company that uses technology to meet its core activity, which is to transport people.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Legal nature, Uber technologies, Employment relationship, Self-employment

¹ Pós Doutor em Direito (Universidade Salerno/Itália e Escola de Direito Dom Helder Câmara); Doutor e Mestre em Direito Universidade de Limoges/França. Professor da UFAM e da UEA

² Bacharel em Direito pelo Centro integrado de Ensino Superior da Amazonia

INTRODUÇÃO

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. Dessa forma, o serviço de transporte é oferecido pela UBER que se utiliza de uma rede de pessoas credenciadas ao sistema. A pessoa interessada em se locomover aciona o aplicativo e solicita um motorista credenciado pela empresa, para transportá-lo de um ponto a outra da cidade e ao colocar as referências do ponto de embarque e do destino, já recebe o valor da viagem e ao aceitar o motorista mais próximo vem ao encontro do usuário para apanhá-lo.

Insta destacar que o veículo utilizado pelo transporte do usuário é de propriedade ou de responsabilidade do motorista credenciado, a Uber não oferece a ferramenta de trabalho e é nesse sentido que ela vem defendendo na justiça do trabalho para caracterizar que o trabalho é autônomo e trabalho com vínculo empregatício.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é o de analisar a relação jurídica entre a Uber e o motorista de aplicativo e identificar se os elementos que caracterizam a relação jurídica são de contrato de trabalho autônomo ou de contrato de trabalho com vínculo empregatício.

A problemática que envolve essa pesquisa é: qual é a relação jurídica contratual que se forma entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo que presta serviços a ela?

A pesquisa se justifica tendo em vista que muitos motoristas trabalham em uma jornada exaustiva e recebem somente comissões pelas corridas realizadas; entretanto, se a relação jurídica se caracterizar como vínculo empregatício, os direitos desse trabalhador serão diferenciados e acrescidos aos ganhos que ele recebe da empresa Uber, o que lhe permitirá obter direitos à aposentadoria e FGTS, por exemplo, além de férias e 13º salário.

A metodologia a ser utilizada nessa pesquisa é a do método dedutivo; quantos aos meios a pesquisa será bibliográfica com uso da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins a pesquisa será qualitativa.

OBJETIVOS: objetivo desta pesquisa é o de analisar a relação jurídica entre a Uber e o motorista de aplicativo e identificar se os elementos que caracterizam a relação jurídica são de contrato de trabalho autônomo ou de contrato de trabalho com vínculo empregatício

METODOLOGIA: A metodologia a ser utilizada nessa pesquisa é a do método dedutivo; quantos aos meios a pesquisa será bibliográfica com uso da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins a pesquisa será qualitativa.

DESENVOLVIMENTO

1. Serviços ofertados pela UBER: tecnologia ou transporte?

As argumentações da empresa Uber é a de que ela é uma empresa que oferece a tecnologia (aplicativo) para que o motorista que 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 “outros” o façam, depois de se credenciarem junto à Uber, para realizar essa espécie de transporte. Esse transporte é disciplinado por uma legislação?

Para Silva (2020, p. 4):

Essa nova plataforma, de serviços prestados pelos aplicativos de celulares, vem de forma a adequar os meios tecnológicos de comunicações às necessidades da população, buscando integrar os interesses particulares com os transportes privados, assegurando a liberdade de escolha dos clientes. É um serviço privado de transporte individual de passageiros com previsão na Lei nº 12.587, de 12 de janeiro de 2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana.

Vejamos, então, o que a 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**.

Nesse sentido há que se perguntar: 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.

Dessa forma, está claro que quem dirige a atividade laboral do motorista que realiza o transporte com seu próprio veículo, é a Uber; ela disciplina todas as formas em que o serviço será prestado e fiscaliza se o serviço está sendo prestado de forma adequada, através de um canal direto com o cliente, que é seu e não do motorista.

Há que se dizer, ainda, que é a Uber que dirige a prestação do serviço de transporte. É o aplicativo da Uber que estabelece o preço imediato desse transporte, havendo aí uma direção administrativa por parte da Uber, com poder de mando sobre o trabalho a ser realizado.

Vejam os que para atender a parte final do artigo 12, da Lei nº 12.587/2012, a Uber exige que os motoristas mantenham seus veículos higienizados, com conforto e segurança e mantém um canal direto de reclamações dos serviços; canal esse que é mantido entre o usuário do transporte e a Uber e não com o motorista; o que mais uma vez caracteriza o poder de mando e de fiscalização da Uber; pois se o motorista não se adequar às exigências feitas pelo Uber, ele será desligado da prestação laboral e excluído do cadastro de motoristas ativos da Uber.

Nesse sentido vale a pena destacar que Lei nº 12.587/2012, rege os transportes urbanos públicos e privados em normas gerais, assim dispõe em seu art. 3º § 2º:

Art. 3º O Sistema Nacional de Mobilidade Urbana é o conjunto organizado e coordenado dos modos de transporte, de serviços e de infraestruturas que garante os deslocamentos de pessoas e cargas no território do Município.

[...] *omissis*

§ 2º Os serviços de transporte urbano são classificados:

I - quanto ao objeto:

a) **de passageiros;**

b) de cargas;

II - quanto à característica do serviço:

a) coletivo;

b) **individual;**

III - quanto à natureza do serviço:

a) público;

b) **privado.**

Assim, o que podemos constatar é que o transporte de passageiros feito pelos motoristas credenciados à Uber, no âmbito do território municipal, se caracteriza como transporte de passageiros, de forma individual e no âmbito privado. Portanto, em sendo no âmbito privado, a atividade realizada pelo motorista, se preencher os pré-requisitos de um contrato com vínculo de subordinação e mediante pagamento de comissão, deve ser regido pela CLT que cuida das relações laborais no âmbito privado.

Dessa forma, devemos analisar quais são as regras que o motorista deve cumprir, para se manter credenciado à Uber. Esse é o ponto mais importante dessa relação jurídica: o motorista pode realmente trabalhar a hora que bem quer, quando quer? O motorista pode trabalhar somente um dia por mês, ou deve trabalhar todos os dias? A Uber exige uma certa produtividade e/ou assiduidade desse motorista, ou não? É necessário, portanto, analisarmos os elementos que caracterizam o contrato de trabalho.

2. Elementos necessários à formação de um contrato de trabalho

O contrato de trabalho, está previsto na CLT - Consolidação das leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - nos artigos 442 a 510 e ele se configura em uma convenção pela qual uma pessoa (empregado) se compromete a prestar trabalho pessoal, com subordinação, em proveito e sob a dependência de outra (empregador), em caráter não eventual e mediante o pagamento de um salário. Esta convenção pode ser tácita ou escrita, conforme prevê a CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá **ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.**

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se **como intermitente** o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Dessa forma, se houve acordo, verbal, escrito ou tácito, formou-se a relação jurídica entre sujeito ativo (empregado) e passivo (empregador) e, a partir daí busca-se verificar se o trabalho prestado que deriva dessa relação contratual, é prestado com subordinação ou não.

Ainda é importante falarmos dos requisitos necessários para caracterizar uma pessoa como “empregado”; vejamos o que diz a CLT:

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

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Pois bem, nesse sentido, o legislador determinou que o vínculo empregatício só se formará se o trabalho for prestado por pessoa física; nesse sentido o motorista que dirige o veículo que foi cadastrado para atender às demandas dos clientes da Uber, é pessoa física; ainda não temos robôs dirigindo esses veículos. Assim sendo verificamos que o 1º requisito está atendido. O 2º requisito que o de natureza não eventual, também está contemplado no trabalho desses motoristas, porque se ele resolver dirigir de forma esporádica, uma vez na semana, apenas, a Uber o descredencia. Logo, o serviço que o motorista presta á Uber, é de natureza não eventual. O 3º requisito, que é o de prestar serviço a empregador, também e satisfaz nessa prestação laboral, vez que a Uber age como legítimo empregador: cadastra o motorista e seu veículo nos seus registros, verifica antecedentes criminais, dirige a atividade que o motorista realiza, recebe reclamações de usuários, clientes da plataforma, a Uber, repreende o motorista, estabelece-lhe metas, exige limpeza do veículo e cordialidade no trato com os clientes da Uber, transportado no veículo do motorista; caso o motorista não aceite essas imposições, estará desligado do rol de motoristas que atendem a Uber. Desta forma, não resta dúvida que, em agindo dessa forma, a Uber atende os requisitos da CLT, para ser considerado empregador:

- **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.

Ainda há que se falar que, com a atual crise econômica financeira, os motoristas cadastrados na Uber vivem exclusivamente das atividades realizadas nessas corridas que realizam para a Uber, alguns deles trabalhando jornada diária exaustiva. Dessa forma caracteriza-se o 4º requisito que é a dependência econômica do empregador e o 5º requisito para consolidar o vínculo empregatício é o requisito de recebimento de salário. Nesse sentido os motoristas da Uber, recebem uma percentagem do valor da corrida, do transporte de passageiros. Dessa forma, está claro que a relação contratual que envolve a empresa Uber e os motoristas que nela são cadastrados e prestam os serviços de transportes, é de natureza trabalhista com vínculo empregatício em relação ao empregador Uber, que dirige a atividade econômica, recebe o valor das corridas e repassa ao motorista o salário, em forma de comissão. Logo, mesmo que a Uber insista em afirmar o contrário a natureza jurídica do contrato tácito, verbal ou expresso, realizado entre ele e os motoristas nela cadastrado, é de contrato de trabalho com vínculo empregatício.

Somente por amor ao debate, ainda elencamos que a Uber se encaixa nos requisitos doutrinários que estabelecem os poderes do empregador em uma relação de emprego, que são:

- 1) Poder diretivo – que é aquele em que o empregador tem o direito de dirigir a atividade do empregado da forma que melhor lhe aprouver, determinando a quantidade de dias na semana que o motorista deve trabalhar, e que se seu aplicativo ficar desligado pelo tempo em que a Uber determinar, o motorista será desligado;
- 2) Poder regulamentar - é o atributo que o empregador tem de criar normas e regulamentos, que se materializam através de cartas, avisos, circulares e regulamento interno da empresa. nos regulamentos o empregador planeja a atividade da empresa, dividindo as tarefas, determinando proibições, determina cordialidade, higienização do veículo, etc.....;
- 3) Poder disciplinar - é o poder pelo qual se investe o empregador de advertir, suspender ou demitir o empregado por justa causa. *In casu*, a Uber pode encerrar a relação jurídica com o motorista da forma que melhor lhe aprouver, estabelecendo critérios e metas.

Dentro desse contexto, podemos verificar que diversas decisões judiciais já caminham no sentido de deferir o vínculo empregatício porque entenderam que estão presentes na relação entre a Uber e os motoristas, os requisitos mínimos para configurar o vínculo empregatício. Neste sentido Stempel (2020, p.p) destaca que:

A Uber será forçada a encerrar suas operações na Califórnia se uma decisão judicial que a impede de classificar seus motoristas como terceirizados entrar em vigor, disse a empresa em um processo judicial. Na segunda-feira, um juiz da Califórnia atendeu ao pedido do Estado de uma liminar **impedindo a Uber e a rival Lyft de classificar seus motoristas como independentes, em vez de empregados**. Centenas de milhares de 'trabalhadores de aplicativos', incluindo muitos em empresas de transporte e serviços de entrega, são

afetados pela lei conhecida como Assembly Bill 5 ("AB5"), que entrou em vigor em 1º de janeiro.

E continua Stempel (2020, p.p):

Um juiz na Califórnia deu ganho de causa a um pedido do Estado norte-americano para impedir que Uber e rival Lyft classifiquem seus motoristas como prestadores de serviço em vez de funcionários.

A decisão do juiz Ethan Schulman, do Tribunal Superior de São Francisco, marca uma derrota para as empresas de transporte por aplicativo, que se defendem contra um processo de 5 de maio aberto pelo procurador geral Xavier Becerra e pelas cidades de Los Angeles, San Diego e São Francisco.

Na decisão de 34 páginas que obriga as empresas a cumprirem com a legislação estadual, Schulman afirma que as partes acusadoras no processo mostraram uma "probabilidade esmagadora" de que podem provar que Uber e Lyft classificam os motoristas de maneira ilegal.

Dessa forma, continuar alegando e se recusando a reconhecer o vínculo empregatício, sob o argumento de que a Uber é uma empresa de tecnologia, pois só participa da relação jurídica com o aplicativo por ela desenvolvido, não tem mais o condão de sustentar a tese. A cada dia mais são novas decisões judiciais que decidem de forma fundamentada, reconhecendo o vínculo empregatício e declarando que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros ou de alimentos (a sua nova modalidade no mercado). Continuar a negar esse direito aos motoristas, seria o mesmo que atentar contra o princípio da dignidade da pessoa humana que, segundo Pozzetti (2018, 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.

E, nesse mesmo sentido, Pozzetti e Schettini (2015, p. 289) esclarecem que:

Dessa forma, o local onde o trabalhador passa de 6 a 8 horas diárias de sua vida, inegável e juridicamente, é considerado como meio ambiente de trabalho, devendo ser respeitados, nesse ambiente, a saúde, o bem-estar e a dignidade do trabalhador, propiciando-lhe, bem como ao empregador, um meio ambiente nos termos do art. 225 da CR/88.

Assim sendo, por tudo que aqui se discutiu, se a Uber quiser se manter no mercado, deverá respeitar os direitos trabalhistas de seus motoristas (empregados), porque sem~;ao terá a sua imagem manchada no mercado consumidor e, diante das novas relações contratuais que regulam o mercado, acabará por sucumbir, sendo naturalmente expulsa dos mercados/países, onde as empresas que sobrevivem no mundo contemporâneo devem adotar uma postura ética e responsável.

CONCLUSÃO

A problemática que envolveu essa pesquisa surgiu, foi a de investigar qual é a relação jurídica contratual que se forma entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo que presta serviços a ela. Os objetivos da pesquisa foram alcançados à medida em que se analisou a legislação brasileira, a doutrina e as decisões judiciais alienígenas. A conclusão a que se chegou foi a de que os motoristas que prestam serviços à empresa Uber, através de chamadas por aplicativos, possuem vínculo empregatício com a mesma; pois a Uber não é apenas uma empresa de tecnologia, mas suas atividades/objetivos sociais também compreendem, tacitamente, a de transporte de passageiros e, na medida em que ela mantém motoristas trabalhando nessa atividade e que estes, prestam os serviços com habitualidade, subordinação e com dependência econômica, o vínculo empregatício se forma de maneira cristalina, não podendo a Uber fugir à essa responsabilidade contratual; pois se o fizer, será considerada um empresa não grata no âmbito das relações de consumo, provocando a sua extinção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das leis Trabalhistas – CLT- DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Presidência da República, Rio de Janeiro: 1.943*

BRASIL. Constituição da República Federativa do. Congresso Nacional, Brasília: 1988.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Brasília, 2012. Congresso Nacional, Brasília: 2012 2017.

POZZETTI, Valmir César e SCHETTINI, Mariana Cruz . A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Revista Veredas do Direito, v.12, n.24, p.287-318, Julho/Dezembro de 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Valmir/AppData/Local/Temp/489-Texto%20do%20Artigo-2813-1-10-20160122.pdf>, consultada em 12 mai. 2021.

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 12 mai. 2021

SILVA, Leandro Estrela da. **A Constitucionalidade da UBER: um estudo multidisciplinar no ordenamento jurídico.** Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-constitucionalidade-uber-um-estudo-multidisciplinar-no-ordenamento-juridico.htm#indice_6, consultado em 12 mai. 2021.

STEMPEL, Jonathan da Reuters. **Juiz dos EUA decide que Uber e Lyft devem tratar motorista como funcionário.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/08/10/juiz-dos-eua-decide-que-uber-e-lyft-devem-tratar-motorista-como-funcionario>, 10 ago. 2020, consultada em 12 mai. 2021.