

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-159-3

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

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos positivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correção parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**UBERIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: ANÁLISE A PARTIR DOS
ARTS. 2º E 3º, DA CLT E A INCIPIENTE JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

**UBERIZATION AND LEGAL SUBORDINATION: ANALYSIS FROM ARTS. 2ND
AND 3RD, CLT AND THE INCIPIENT BRAZILIAN JURISPRUDENCE**

Eduardo Milleo Baracat ¹
Robert Thomé neto

Resumo

Analisa-se a natureza jurídica do trabalho prestado pelo motorista em prol da Uber, a partir da perspectiva do Direito brasileiro, em especial, dos arts. 2º e 3º, da CLT. Investiga-se, a partir da teoria de poder de Michel Foucault, se o Uber é uma plataforma de tecnologia, por meio da qual trabalhadores autônomos prestam serviços a usuários de transporte, ou se, de fato, é ente empregador que organiza fatores de produção para desenvolver atividade econômica de transporte, dentre os quais, o trabalho do motorista que se sujeita ao poder de direção da Uber, caracterizando-se trabalho subordinado.

Palavras-chave: Contrato de trabalho, Uberização, Poder, Subordinação

Abstract/Resumen/Résumé

The legal nature of the work performed by the driver on behalf of Uber is analyzed, from the perspective of Brazilian law, in particular, of Articles 2nd and 3rd, by CLT. Based on Michel Foucault power's theory, it's investigated whether Uber is a digital platform, through which self-employed workers provide services to transport users, or whether, in fact, it is an employer that organizes production factors to develop economic transportation activity, among which, the drive work who is subject to Uber's driving power, characterizing subordinate work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment contract, Uberization, Power, Subordination

¹ Doutor

1. INTRODUÇÃO

O crescente uso e desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação, em especial a internet, fazem surgir, cada vez mais, novos recursos tecnológicos que auxiliam a vida cotidiana. Nesse contexto, a Uber bem como a uberização do trabalho caracterizam-se por uma nova forma de gestão, organização e controle laboral. Isso, pois, possibilita a inauguração de novos elementos como o trabalhador *just-in-time*; a economia de compartilhamento; o *crowdsourcing*; e as novas formas de controle automatizadas, que passaram a possibilitar a definição de gerenciamento algorítmico do trabalho, bem como o da subordinação estrutural.

Novas práticas de flexibilização nas relações laborais são implantadas, especialmente no setor de serviços, sem que haja a mitigação do controle empresarial sobre a força de trabalho. Nesse sentido, as relações mercantis passam para a virtualização que, como consequência, eliminam vários postos de trabalho formais das mais diversas atividades econômicas.

A Uber nasceu no ano de 2009, originária da necessidade pessoal de seus desenvolvedores, Travis Kalanick e Garrett Camp que, em um determinado dia, não conseguiram solicitar os serviços tradicionais de táxi. Assim, a Uber, foi formalmente constituída como uma empresa de tecnologia tendo como objetivo realizar a interligação de passageiros que buscam transporte individual com motoristas em seus próprios veículos.

Entretanto, a plataforma Uber é estruturada em um modelo de negócio centrado na economia colaborativa, que necessita do maior número possível de usuários e motoristas a fim de garantir a eficiência da operacionalização. Ocorre que, a atividade da Uber é dependente do trabalho do motorista para existir, sem o qual inviabiliza-se a atividade.

Necessário, sob essa perspectiva, analisar, se a Uber caracteriza-se exclusivamente como uma empresa de tecnologia, no contexto de uma economia de compartilhamento, especificamente a multiterceirização (ou *crowdsourcing*), ou, também, como titular de uma atividade econômica que, contrata, dirige e assalaria, motoristas, com a finalidade de desenvolver a atividade econômica de transporte individual de passageiros.

De acordo com esse cenário, é imprescindível perquirir sobre a sujeição do motorista ao poder da Uber, como, também, a natureza desse poder. Adota-se, para essa finalidade, a teoria do poder de Michel Foucault, em especial a perspectiva da vigilância hierárquica, descrita na obra Vigiar e Punir.

Examina-se, desse modo, a natureza jurídica da relação existente entre o motorista e a Uber, sob o pálio dos arts. 2º e 3º, da CLT, a partir da incipiente jurisprudência trabalhista.

2. PODER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A VIGILÂNCIA HIERÁRQUICA E O DIAGRAMA DO PODER EM FOUCAULT

A partir do acampamento militar, em que as tendas dos militares são dispostas em linhas, de acordo com as respectivas hierarquias, de modo a permitir uma permanente vigilância “invisível” do subalterno pelo seu superior, Foucault percebeu um diagrama de poder (FOUCAULT, 2006).

Observa Foucault que o modelo do acampamento militar, identificado como “o encaixamento espacial das vigilâncias hierarquizadas” foi encontrado ao longo de muito tempo “no urbanismo, na construção das cidades operárias, dos hospitais, dos asilos, das prisões, das casas de educação” (FOUCAULT, 2006).

Desenha-se, dessa forma, uma arquitetura que objetiva uma vigilância hierarquizada, mas oculta, quase imperceptível, por meio da qual o detentor do poder exerce uma observação contínua e ostensiva sobre o subordinado.

“O aparelho disciplinar perfeito - observa Foucault - capacitaria um único olhar tudo ver permanentemente” (FOUCAULT, 2006).

A organização do trabalho, dessa maneira, não se dá apenas pela aplicação dos regulamentos, nem, tampouco, “sobre a produção (natureza, quantidade de matérias-primas, tipo de instrumentos utilizados, dimensões e qualidades dos produtos”; outra perspectiva se apresenta: “a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira de fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento” (FOUCAULT, 2006).

A vigilância hierárquica integra-se ao processo de produção, sobretudo nas organizações mais complexas, em que se verificam maior número de trabalhadores e divisão de trabalho descentralizada (FOUCAULT, 2006).

A vigilância, portanto, torna-se um fator necessário ao desenvolvimento da atividade econômica, pois, por meio dela, extrai-se o máximo do trabalhador: a maior produtividade e, por decorrência, incremento do lucro (FOUCAULT, 2006).

Por isso, formam-se e qualificam-se trabalhadores para o exercício da função de vigiar e punir. De fato, o empregador não apenas delega aos gerentes, encarregados e chefes atribuições de fiscalizar o trabalho dos operários, mas, sobretudo de puni-los, com advertência, suspensão e dispensa, com ou sem justa causa, tão logo se verifique o menor deslize obreiro que comprometa a produção e os lucros.

“A vigilância – salienta Foucault – torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna ao aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar” (FOUCAULT, 2006).

A vigilância hierárquica é uma das formas de manifestação do poder de direção do empregador, dentre outras, que variam conforme a maneira por qual é manifestado, como, também a intensidade aplicada, o que vai depender de múltiplos fatores relacionados à forma como a atividade econômica é desenvolvida.

2.2 O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO

“O poder de direção do empregador é figura geométrica bastante imprecisa e, por isso, dificulta o trabalho daqueles que se aventuram a estudá-lo” (BARACAT, 2008).

Reconhece-se, entretanto, o poder de direção como condição indispensável à caracterização da figura do empregador - de acordo com o art. 2º, da CLT – e que se expressa por meio dos poderes de organização, hierárquico ou de controle, disciplinar e regulamentar.

Pelo poder de organização, o titular da atividade econômica, utilizando-se da prerrogativa reconhecida pelo arts. 1º, IV e 170 da Constituição, inicia atividade econômica lícita, organizando os fatores de produção, dentre os quais a mão-de-obra. Desse modo, o empresário ao investir seu capital no desenvolvimento da atividade econômica, passa a correr o risco de perdê-lo, em caso de insucesso.

A ordem jurídica estabelece, por meio do art. 2º da CLT, o contrato de trabalho, como principal instrumento jurídico para a utilização da mão-de-obra pelo empresário. Como empregador, o empresário contrata, dirige e assalaria a prestação pessoal do serviço do trabalhador, de onde decorre a segunda expressão do poder de direção: o poder hierárquico ou de controle.

Mediante o poder hierárquico ou de controle, o empregador, diretamente ou por meio de prepostos, comanda, fiscaliza e controla o trabalho do empregado. O poder de hierárquico ou de comando “exterioriza-se por meio de ordens, orientações, ensinamentos e outras manifestações do empregador tendentes a organizar e a coordenar o trabalho do empregado”, tornando-o adequado ao proveito pela atividade econômica. Também se manifesta, por meio do controle, cuja finalidade é “verificar o cumprimento de ordens e das orientações dadas pelo empregador com vistas a contribuir para o melhor desenvolvimento possível da atividade econômica. (BARACAT, 2008). Trata-se, em última análise, da vigilância hierárquica descrita por Foucault.

A terceira manifestação do poder de direção do empregador ocorre por meio do poder disciplinar que é instrumento conferido pela ordem jurídica ao empresário para proteger a atividade econômica – e, última análise, o capital –, das vicissitudes decorrentes do trabalho (ex.: indolência, insatisfação, negligência, dentre outros fatores causados pelos trabalhadores que possam prejudicar a atividade econômica). Percebe-se que, muito mais útil ao empresário do que o exercício do poder disciplinar, é sua simples existência, pois, como a espada de Dâmocles, pesa sobre a cabeça do trabalhador a constante ameaça da dispensa por justa causa, o que facilita a vigilância hierárquica.

A quarta forma como o poder de direção se manifesta é mediante o poder regulamentar, “caracterizado pela prerrogativa tida pelo empregador de emitir regulamentos ou normas internas no âmbito da respectiva empresa” (BARACAT, 2008).

A ordem jurídica brasileira prevê que a subordinação jurídica decorre da sujeição do trabalhador, por meio de livre manifestação de vontade, ao poder de direção do empregador.

Assim, o art. 442 da CLT prevê que o contrato de trabalho se forma mediante acordo de vontade entre empregado e empregador.

Por outro lado, o art. 3º dispõe que empregado é aquele que “depende” do empregador, acepção melhor compreendida como sujeição contratual ao poder de direção do empregador que, em última análise, corresponde à subordinação jurídica.

A subordinação jurídica representa, de fato, o núcleo central do contrato de trabalho, pois é a melhor expressão jurídica da forma como o trabalho é aproveitado pelo capital.

Os demais elementos existenciais do contrato de trabalho, previstos no art. 3º, da CLT, como a pessoalidade do empregado, a não-eventualidade e a onerosidade do trabalho são igualmente relevantes e devem ser verificados concomitantemente para a verificação da existência de contrato de trabalho entre o motorista e a Uber,

De fato, se o motorista puder se fazer substituir por outro trabalhador na prestação de serviços e sendo a pessoalidade elemento existencial do contrato de trabalho, sua ausência indica inexistência de contrato de trabalho.

A não-eventualidade, outro elemento existencial do contrato de trabalho, caracteriza-se pela “permanência” da prestação do trabalho pelo empregado em prol do empregador, caracterizando-se, de acordo com a teoria dos fins do empreendimento, quando o trabalho prestado for essencial à atividade-fim do empreendimento (DELGADO, 2019). Assim, o trabalho eventual, seja porque prestado sem a permanência (de forma episódica), ou aquele que não seja essencial aos fins da empresa, afasta a caracterização do vínculo empregatício.

Por fim, o trabalho oneroso (equivocamente indicado no art. 3º da CLT pela expressão “mediante salário”), corresponde ao trabalho que possua conteúdo econômico, ou seja, que integre valorativamente à atividade econômica, em oposição ao trabalho gratuito, desprovido de conteúdo econômico, em especial, por não aproveitar a nenhuma atividade econômica, com ou sem fins lucrativos.¹

Vistos os elementos caracterizadores do contrato de trabalho, necessário analisar o contexto em que o trabalho do motorista do aplicativo é prestado.

3. UBER: PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE APROXIMAÇÃO DE PESSOAS OU EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

3.1 ECONOMIA COLABORATIVA OU DE COMPARTILHAMENTO E A MULTITERCEIRIZAÇÃO (*CROWDSOURCING*)

Sustenta-se que a Uber caracteriza-se por ser uma plataforma digital utilizada no contexto de economia colaborativa ou de compartilhamento, utilizada por motoristas autônomos, contratados diretamente por usuários de transporte.

Necessário, desde logo, estabelecer o conceito de economia colaborativa ou economia do compartilhamento.

De acordo com Zipperer, trata-se do “uso de plataformas *on-line* que permitem a terceirização de serviços e acesso temporário a bens e serviços, possibilitando a diminuição dos custos de transação (ZIPPERER, 2019).

Explica Zipperer que, por meio do compartilhamento de bens via plataforma digital “os proprietários colocam seus produtos no mercado através de uma plataforma *on-line* explorada por um terceiro, aumentando assim a concorrência e proporcionando aos usuários mais opções” (ZIPPERER, 2019).

Caracteriza-se, portanto, pela existência de “modelos de negócios baseados em trocas” que se estabelecem, *par-a-par*, ou seja, mediante uma rede de computadores que se comunicam, instantaneamente, sem a necessidade de um terceiro para gerir a comunicação (SARFATI, 2016).

¹ É gratuito, por exemplo, o trabalho prestado por pessoa à própria família, no âmbito residencial desta,

A economia colaborativa se apresenta por meio de troca de bens e serviços, sem a necessidade de que os agentes detenham ou possuam os bens negociados, indicando alterações em relação à forma de consumo e à organização do trabalho.

Existem plataformas digitais com e sem finalidades comerciais. Lembra Zipperer que a *couchsurfing* é uma plataforma “destinada ao compartilhamento de acomodação on-line”, não comercial, sem fins lucrativos; a *airbnb*, por sua vez, “é uma plataforma com a mesma finalidade (compartilhamento de acomodação) com fins lucrativos” (ZIPPERER, 2019).

No âmbito da economia de compartilhamento, encontra-se a multiterceirização (*crowdsourcing*) que “significa terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta” (ZIPPERER, 2019).

A principal característica da multiterceirização on-line ou *crowdsourcing* encontra-se no “fato de que todo o trabalho pode ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o provedor dos serviços”, já que o “trabalhador não possui local físico de trabalho identificado” (ZIPPERER, 2019).

Situa-se, nesse contexto da multiterceirização on-line ou *crowdsourcing* o trabalho prestado pelo, denominado, motorista do Uber.

Rodrigo Carelli propõe classificação diversa, ao diferenciar *plataformas digitais* de *plataformas de trabalho sob demanda*.

Aduz o autor que *plataformas digitais* “são um modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios atuais disponíveis de telecomunicação para a instituição, de forma pura, parcial ou residual, de um ‘marketplace’ ou mercado, no qual agentes interagem para a realização de negócios” (CARELLI, 2020).

Plataformas de trabalho sob demanda, por sua vez, “são formas deturpadas de plataforma, pois realizam intervenção máxima no mercado que dizem estabelecer, tomando corpo como um real negociante e parte interessada nos negócios, realizando por meio do formato de plataforma a própria atividade econômica que finge intermediar” (CARELLI, 2020).

Enfatiza-se a “promessa de um futuro glorioso no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a ‘liberdade’ de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender” (KRAMER, 2017).

A inovação que as empresas integrantes desse modelo objetivam difundir vincula-se à ideia de liberdade e autonomia, tendo de um lado, prestadores de serviços que desejam oferecer seus serviços sem amarras e sem padrões, e, de outro lado, consumidores, que almejam obter

bens e serviços, pontualmente, com intenção de pagar apenas pela fração que utilizarem (GAIA, 2019).

Para André, Silva e Nascimento (2019) o desemprego, o uso do discurso de flexibilidade e autonomia, além da promessa de ganhos altos e fáceis, podem ser fatores que expliquem a adesão dos denominados motoristas parceiros da Uber.

Entretanto, percebe-se que essas práticas, apresentam-se, mais como uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando aos trabalhadores que se vinculam às plataformas contribuir com seu trabalho (KRAMER, 2017).

3.2 A ATIVIDADE ECONÔMICA DESENVOLVIDA PELA UBER E O PODER DE DIREÇÃO

A Uber alega ser apenas uma empresa de tecnologia, que conecta motoristas autônomos e usuários de serviços disponíveis em seu aplicativo, e, portanto, não efetua nenhum tipo de controle, direção e fiscalização da mão de obra ou dos serviços prestados.

Ainda, é possível verificar em passagem destacada do contrato de Termos e Uso, disponível no website da Uber:

[...] Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial (UBER, 2020).

Enfatiza-se, no mesmo documento virtual, que a Uber “não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte e logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes que não são empregados” (UBER, 2020).

Há, ainda, uma série de condutas e obrigações que devem ser, estritamente, observadas pelos motoristas – designados como parceiros - assim que adquirirem suas licenças para utilizarem o aplicativo de transporte da Uber.

Assim, da simples leitura do referido contrato, verifica-se, de fato, que a plataforma Uber pretende se enquadrar, exclusivamente, como uma empresa de tecnologia, que facilita e intermedia o contato entre o prestador de serviço (motorista) e o possível passageiro (usuário), no âmbito de uma economia de compartilhamento.

Existe, contudo, uma outra perspectiva de análise, mormente diante do fato de que a Uber (*Uber Technologies Inc.*), além de plataforma, também se apresenta como sociedade organizada, constituída por meio de ações que são ofertadas em bolsa de valores.²

Constata-se, dessa maneira, que não se trata apenas de uma plataforma, mas de uma empresa que utiliza uma plataforma para desenvolver atividade econômica e, para isso, explora o trabalho humano.

Sob essa perspectiva deve também ser investigada a natureza jurídica da relação que se forma entre o motorista e a Uber, ou seja, da existência de um empresário que, a partir da organização dos meios de produção, desenvolve atividade econômica.

No caso, os fatores de produção, organizados pela sociedade formada pela Uber são, especificamente, a plataforma on-line e a mão-de-obra dos motoristas.

Deve-se, destarte, analisar a prestação dos serviços dos motoristas, enquanto mão-de-obra necessária ao desenvolvimento da atividade econômica da qual a Uber é titular, evidenciando-se, desse modo, o poder de organização.

Robustece essa convicção o fato de a Uber fixar o preço da corrida, receber o valor pago pelo passageiro e repassá-lo ao motorista, como contraprestação do serviço prestado (CLT, art. 457).

Evidentemente, as antigas estruturas organização e controle da mão-de-obra não se prestam a essa finalidade, pois a organização da atividade econômica, por meio de plataforma digital também não se encaixa aos modelos tradicionais.

O controle sobre a atividade dos motoristas se expressa de diversas maneiras que inovam a visão tradicionalista do Direito do Trabalho. A Uber, dessa maneira, controla o trabalho dos motoristas (pontualidade, diligência, limpeza), por meio das avaliações dos passageiros que atribuem notas aos motoristas por meio do sistema.

² “Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares”. Disponível em: www.brasil.elpais.com. Acesso em: 03/10/2020).

A Uber utiliza as avaliações dos passageiros para controlar os motoristas, identificando-se, assim, o poder hierárquico.

No caso de avaliação negativa, a Uber exerce o poder disciplinar de bloquear a conta, provisoriamente – o que equivaleria a suspensão -, ou, definitivamente – o que significaria a dispensa por justa causa.

O argumento de que o motorista é que seria detentor dos meios de produção – veículo, *smatphone*, internet – é rechaçado, sob o argumento de que não se trataria de meios de produção, mas de instrumentos de trabalho.

Identifica-se, assim, a existência de atividade econômica, cuja titular é a sociedade Uber que, organizando fatores de produção – plataforma digital e mão-de-obra de motoristas -, desenvolve atividade econômica de transporte de passageiros.

Evidentemente para a caracterização da relação de emprego, sob o enfoque do art. 3º, da CLT, necessária a verificação dos demais elementos existenciais: pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

4. CONTRATO DE TRABALHO ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO: INCIPIENTE JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Inúmeras decisões trabalhistas já foram proferidas em processos onde os motoristas buscavam o reconhecimento de vínculo empregatício com a Uber e, por conseguinte, as verbas decorrentes dessa condição.

Embora o TST já tenha se manifestado em duas ocasiões – e em ambas, reconhecido que se tratava de trabalho autônomo -, não são menos importantes as decisões de Tribunais Regionais e Juízes de Primeiro grau, atestando a existência de trabalho subordinado.

Por essa razão, e tendo em vista a necessária abordagem dialética sobre o tema, impõe-se a análise dos fundamentos das duas correntes jurisprudenciais.

4.1 TRABALHO AUTÔNOMO: TST-AIRR 1000123-89.2017.5.02 e TST-AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003

A principal decisão que tratou da controvérsia sobre a existência de relação de emprego entre a Uber e motorista de aplicativo, foi proferida pela 5ª Turma do TST, em fevereiro/2020, em acórdão da lavra do Ministro Breno Medeiros, que, reformando decisão do TRT da 2ª Região, afastou o vínculo empregatício.

A decisão da 5ª Turma do TST considerou, com base no depoimento pessoal do próprio autor, a existência de trabalho autônomo.

Os elementos que embasam o reconhecimento da condição de trabalho autônomo pela Corte são, em síntese:

- a possibilidade que tinha o motorista de permanecer **off line**, sem delimitação de tempo, o que indicaria ausência de controle por parte da Uber, como também a liberdade do motorista “determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia”;

- o motorista aderiu espontaneamente às condições estabelecidas pela Uber, por meio do qual se estabeleceu “reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**”, o que se revela superior ao a jurisprudência do TST admite “como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.³

Em acórdão mais recente (de setembro/2020), a 4ª Turma do TST, em acórdão da lavra do Ministro Alexandre Luiz Ramos, reiterou a decisão anterior, ementada no seguinte sentido:

(...) V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor

³ A ementa está assim redigida: **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA.UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.** Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “ **off line** ”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Recorrentes UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS e Recorrido MARCIO VIEIRA JACOB. 5ª T., Rel. Min. Breno Medeiros, Julg. 05/02/2020, Pub. 07/02/2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 03/10/2020).

livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. **VI.** Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.⁴

A jurisprudência do TST, desse modo, inclina-se a não reconhecer contrato de trabalho entre o motorista de aplicativo e a Uber por não identificar o elemento existencial previsto no art. 3º da CLT, relativo à subordinação jurídica.

4.2 TRABALHO SUBORDINADO: TRT-13-0000699-64.2019.5.13.0025.

Alguns Tribunais do Trabalho têm reconhecido existência de trabalho subordinado entre a Uber e os motoristas e, por conseguinte, declarado a existência de relação de emprego, ante a presença dos elementos dos arts. 2º e 3º, da CLT.

Destaque-se, dentre as decisões trabalhistas que reconheceram a existência de vínculo de emprego entre a Uber e o motorista, aquela proferida pela 2ª Turma do TRT-13ª Região, da lavra do Desembargador Thiago de Oliveira Andrade.⁵

⁴ BRASIL, TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Agravante: RICARDO RAMOS DE SÁ. Agravado: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., 4ª T., Rel. Alexandre Luiz Ramos, Julg. 09/09/2020, Pub. 11/09/2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 03/10/2020.

⁵ A ementa do acórdão é a seguinte: 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. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho *on demand* através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com

A decisão sob foco identificou a existência de trabalho subordinado, partindo do fato de que a Uber “é uma empresa de transporte, e não simples plataforma digital, uma vez que o seu lucro está diretamente vinculado ao transporte de pessoas realizado pelos motoristas”. Observa o julgado que a “Uber não cobra uma taxa fixa pela utilização do aplicativo, ela retém parte do preço pago pelo passageiro, seu lucro está diretamente ligado ao transporte de pessoas e não ao número de motoristas cadastrados”.

O julgado em análise identificou a existência de subordinação jurídica do trabalho prestado pelo motorista à Uber, mediante os controles de programação, ou, subordinação algorítmica.

Segundo o acórdão em questão, o poder diretivo da Uber se verifica quando “estabelece rotinas de trabalho, define a remuneração, aplicação punições e que rescinde unilateralmente o contrato sem justa causa”.

Explica que o controle de trabalho “nunca foi tão fácil pois fica tudo registrado na plataforma: data em que o trabalhador se cadastrou, hora de conexão e desconexão, o tempo, a rota, o valor recebido”.

O acórdão identifica, na hipótese tratada, também a subordinação objetiva ou mesmo estrutural, ou seja, “quando o empregado se encontra integrado aos fins ou à estrutura dinâmica da empresa”, o que, no caso, se exteriorizaria pelos “procedimentos operacionais, mas sem que as ordens emanadas da empresa resembram muito evidentes, vez que realizadas através de controle por programação e diluídas entre códigos de conduta, avaliações, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidas”.

Identifica o julgado em tela efetivo controle realizado pela Uber sobre os motoristas:

(...) prescreve minuciosamente como a prestação de serviços deverá ser realizada, direcionando a conduta e proceder de seus clientes (leia-se prestadores de serviços de transporte), controlando a qualidade dos serviços e, inclusive, reservando-se o direito de exclusão do motorista que não atender a suas diretrizes e ou não prestar um serviço de qualidade, conforme avaliações de seus usuários na plataforma.

O acórdão elenca as formas pelas quais a Uber realiza controle sobre os motoristas:

personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. (BRASIL, TRT-13-0000699-64.2019.5.13.0025 (RO), Recorrentes: Richard Harrison de Lima Fernandes e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. 2ª T., Rel. Desembargador Thiago de Oliveira Andrade, Julg. 23/09/2020 (Disponível em: www.trt13.jus.br. Acesso em: 03/10/2020).

- **precificação e forma de pagamento**, na medida em que o “motorista não pode definir seus próprios preços”, pois de acordo com Termos de Uso da Uber, incumbe a esta a fixação do preço do serviço. Desse modo, ocorre o “controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa”, pois com a baixa remuneração por hora trabalhada “consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia”. Por outro lado, é a Uber quem estabelece a forma de pagamento, se cartão ou dinheiro.

- **controle pela entrega de premiações**, visto que nas ocasiões em que se costuma descansar ou se dedicar ao lazer, ou, ainda, para transportes a determinados destinos, a Uber concede incentivos financeiros, ou premiações, com a finalidade de manter os trabalhadores ativos;

- **avaliações**, realizadas pelos usuários, mantém um permanente controle da empresa sobre os motoristas, visto que a nota atribuída pelo cliente é enviada à Uber – e não ao motorista -, o que demonstra a finalidade de vigilância sobre o trabalhador;

- o **padrão do atendimento** é estabelecido pela Uber, que realiza controle sobre a qualidade dos veículos e dos motoristas;

- a **clientela** não pertence aos motoristas, mas a Uber;

- **pessoalidade**, na medida em que apenas o trabalhador cadastrado junto à Uber pode prestar serviços por meio do aplicativo.

O acórdão conclui que a liberdade ou autonomia que teria o motorista não é real, já que é “tolhida e limitada pela programação” que estabelece “regras preordenadas e mutáveis pelo programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vigilância hierárquica, de acordo com o modelo do acampamento militar, descrito por Foucault, pressupunha o controle presencial, o que se considera, inclusive, pela realidade tecnológica da época.

Sob essa realidade, o arcabouço legislativo trabalhista - que é aplicado para solucionar as controvérsias entre motoristas e a Uber -, foi construído para identificar uma subordinação jurídica presencial, em que os encarregados realizavam a vigilância diretamente, olhos nos olhos.

O desenvolvimento tecnológico, sobretudo com o advento das plataformas digitais e a multiterceirização ou *crowdsourcing*, não foi acompanhada pela mesma evolução legislativa.

As empresas de tecnologia, dentre as quais a Uber, pretendem desenvolver atividade econômica sem a contratação formal de empregados, o que significa, em última análise, a completa desproteção social dos trabalhadores que, como autônomos, não integrariam o sistema de proteção social, norteados pelo contrato de trabalho.

A grande dificuldade do manejo hermenêutico, no caso, é aplicar uma lei construída sob os influxos da realidade socioeconômica do século XX à uma realidade do século XXI.

Desse modo, as normas de proteção do trabalho devem se preocupar em se adequar às constantes mudanças da realidade social, na medida em que as formas de organização do trabalho estão, igualmente, em constante mudança.

Em outras palavras, o exercício hermenêutico não deve se ater apenas a uma análise a partir da subsunção, sem invocar o escopo primeiro do Direito do Trabalho que é proteção do trabalhador.

De qualquer forma, identifica-se a presença do poder diretivo no caso da Uber, mais precisamente a fiscalização, pode-se constatar, fática e fundamentalmente, que esse tipo de controle é expresso de diversas maneiras na uberização do trabalho. A título de exemplo, a Uber tem o poder de sancionar ou excluir sumariamente os motoristas de suas respectivas contas na plataforma do aplicativo. As razões que podem levar a essas sanções são diversas, tais como possuir avaliações baixas de suas viagens por parte dos passageiros; permanecer determinado número de dias sem ficar on-line na plataforma; ficar on-line sem disponibilidade imediata; combinar viagens por fora do aplicativo; divulgar outros aplicativos de mobilidade para os passageiros; apresentar muitas reclamações com relação à limpeza, higiene e qualidade do carro que o motorista utiliza, etc.

Não se pode esperar, por isso, que a subordinação jurídica de que trata os arts. 2º e 3º da CLT possa se verificar apenas presencialmente.

E necessário, portanto, alterar o filtro da lente pela qual se realiza o trabalho hermenêutico para aceitar também a vigilância hierárquica virtual que se estabelece, por meio de novas formas de organização do trabalho, dentre as quais as plataformas digitais.

A jurisprudência trabalhista, ainda incipiente, possui um longo caminho a percorrer, até que atinja sua plena maturidade e possa entregar ao jurisdicionado uma solução plenamente justa.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. da; NASCIMENTO, R. P. **Precário não é, mas eu acho que é escravo**: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, Curitiba, jan/mar. 2019. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em: 03/10/2020.

BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba, Juruá, 2008.

BRASIL, TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Recorrentes UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS e Recorrido MARCIO VIEIRA JACOB. 5ª T., Rel. Min. Breno Medeiros, Julg. 05/02/2020, Pub. 07/02/2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 03/10/2020

BRASIL, TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Agravante: RICARDO RAMOS DE SÁ. Agravado: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., 4ª T., Rel. Alexandre Luiz Ramos, Julg. 09/09/2020, Pub. 11/09/2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 03/10/2020.

BRASIL, TRT-13-0000699-64.2019.5.13.0025 (RO), Recorrentes: Richard Harrison de Lima Fernandes e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. 2ª T., Rel. Desembargador Thiago de Oliveira Andrade, Julg. 23/09/2020 (Disponível em: www.trt13.jus.br. Acesso em: 03/10/2020

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02/06/2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O projeto de regulamentação do trabalho em plataformas: um novo Código Negro? Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/cidadania/o-projeto-de-regulamentacao-do-trabalho-em-plataformas-um-novo-codigo-negro-por-rodrico-de-lacerda-carelli/>. Acesso em: 03/10/2020.

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

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. Petropolis: Vozes, 2006.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação Jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

KRAMMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo. Dissertação de Mestrado. Curso de Pós Graduação em Direito Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1>. Acesso em: 03/10/2020.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1058 p.

SARFATI, Gilberto. **Prepare-se para a revolução**: economia colaborativa e inteligência artificial. *GVEXECUTIVO*, São Paulo, v. 15, p. 25–29, 2016.

UBER, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 25/09/2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**. Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI. SP: LTr, 2019.