

# **II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**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 (UFSC - 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 III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

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

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-166-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://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 III

---

#### **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 III" 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 do coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho”; “O pedido de alvará para a liberação do FGTS em procedimento de jurisdição voluntária trabalhista. calamidade pública pela COVID-19”; “Pandemia, responsabilidade civil e direito à saúde do trabalhador de plataformas digitais: uma reflexão a partir da concepção de irresponsabilidade organizada na Teoria da Sociedade do Risco”; “Atividades essenciais no contexto da pandemia da COVID-19 e a centralidade do trabalho digno” e “A necessidade da proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativos durante a pandemia da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Teletrabalho - desafios e benefícios futuros”; “O trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva regional do açaí: uma análise acerca das relações e das condições de trabalho na cadeia de valor”; “A discriminação racial e as dificuldades de acesso ao teletrabalho durante a pandemia por parte das pessoas negras no Brasil”; “Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível?” e “Terceirização: responsabilidade subsidiária da administração pública e o entendimento dos tribunais superiores, após a reforma trabalhista”.

Foram apresentados ainda os artigos “O mercado de trabalho para refugiados, migrantes e trabalhador fronteiro: direitos fundamentais, dignidade e segurança jurídica social”; “O

longo caminho para o reconhecimento até a rápida degradação dos direitos fundamentais dos trabalhadores sob a inspiração da Lei 13.467/2017”; “A hegemonia do discurso neoliberal no Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade da terceirização da atividade-fim”.

Ainda foram abordados os temas “Análise jurimétrica das decisões sobre a (não) abusividade de greves pelo tribunal regional do trabalho da 4ª região”; “A evolução dos direitos trabalhistas nas constituições do Brasil – breve análise”; “Normas internacionais do trabalho e terceirização das relações de trabalho”; “Exame toxicológico e de consumo de álcool exigido do motorista profissional e suas implicações quanto ao direito à intimidade e o direito da coletividade: uma análise interdisciplinar” e “Possibilidade do pagamento de custas processuais pelo beneficiário da justiça gratuita após a Lei 13.467/2017”.

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

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 III 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](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA AOS TRABALHADORES POR  
APLICATIVOS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

**THE NEED FOR LEGAL PROTECTION TO WORKERS BY APPLICATIONS  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

**Letícia Pereira Lima <sup>1</sup>**  
**Pollyanna Sousa Costa Tôrres <sup>2</sup>**  
**Francisco Meton Marques De Lima <sup>3</sup>**

**Resumo**

Na pandemia da COVID-19, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social conforme as recomendações da OMS, não receberam, em sua amplitude enquanto categoria, equipamentos de proteção contra o novo coronavírus (máscaras faciais e álcool em gel, por exemplo). Para mudar esse cenário, o Estado precisa implementar mecanismos eficazes de proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativo, direcionar sua ação pública para a promoção da dignidade de trabalhadores vistos como essenciais durante a pandemia, mas invisíveis para acessar os direitos sociais.

**Palavras-chave:** Efeitos da pandemia, Uberização do trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

In the COVID-19 pandemic, workers by application, in addition to not having the right to distance and / or social isolation according to WHO recommendations, did not receive, in their breadth as a category, protective equipment against the new coronavirus (face masks and gel alcohol, for example). To change this scenario, the State needs to implement effective legal protection mechanisms for workers by application, direct its public action towards the promotion of the dignity of workers seen as essential during the pandemic, but invisible to access social rights.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Pandemic effects, Uberization of work

---

<sup>1</sup> Advogada. Mestranda e Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Piauí (UFPI).

<sup>2</sup> Procuradora do Trabalho da 22ª Região. Mestranda e Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Piauí (UFPI).

<sup>3</sup> Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor vinculado ao Departamento de Ciências Jurídicas e ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Piauí (UFPI).

## INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia devido à crescente disseminação mundial do novo coronavírus. Em decorrência da rápida proliferação do vírus e sua letalidade, bem como da debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou medidas como distanciamento e isolamento social para conter os efeitos pandêmicos. Havendo a necessidade de sair de casa para trabalho essencial e/ou para abastecimento de itens necessários, outras fortes recomendações da OMS foram a permanente higienização das mãos com álcool em gel 70% e água e sabão e a utilização de máscaras faciais.

Como consequência direta da pandemia viral mundial, houve queda no consumo e na circulação de capital. O distanciamento e o isolamento social em virtude da COVID-19 diminuíram e diminuem a atividade econômica em áreas não essenciais. No Brasil, segundo dados do Governo Federal<sup>1</sup>, mais de 55 mil empresas fecharam no 1º quadrimestre de 2020, deixando milhões de trabalhadores sem emprego. Em nota informativa sobre a atividade econômica e os resultados do PIB do 1º trimestre de 2020<sup>2</sup>, produzida pela Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia e divulgada em 29/05/2020, a economia brasileira contraiu 1,5% no 1º trimestre de 2020 em comparação ao trimestre anterior.

Nesse contexto, temos o aumento do desemprego, da pobreza e elevado número de falências. Mesmo assim, alguns dias após a decretação da transmissão comunitária do coronavírus no Brasil e do estado de calamidade pública, a primeira resposta estatal ao mundo do trabalho foi a Medida Provisória nº 927/2020, editada pelo governo federal, que previu a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho – portanto, sem remuneração – por vontade do empregador, através de acordos individuais de trabalho. O alto índice de desemprego empurra jovens em idade ativa para o trabalho precário subordinado por aplicativos (Uber, iFood, Rappi etc) sem qualquer regulação legal e proteção social. Assim, os vínculos trabalhistas estão corroídos ou pela legalização da precariedade (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016) ou pela uberização do trabalho.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/apresentacoes/2020/junho/ppt-mapa-de-empresas-1o-quad-2020-18-06-20-10h17-final.pdf>

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/resultados-do-pib-do-primeiro-trimestre.pdf/view>

Para introduzir, importa trazer o seguinte conceito: “trabalho é ação, significando todo esforço físico ou intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa” (LIMA; LIMA, 2016, p. 26). Nessa esteira, este artigo defende, a “regulamentação jurídica de toda e qualquer atividade de trabalho que dignifique o ser humano, enquanto homo faber” (DELGADO, 2015, p. 19). Com efeito, em caso de ausência de regulamentação das relações de trabalho, não há alcance ao patamar mínimo de direitos sociais assegurados constitucionalmente, como Carteira de Trabalho assinada, depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, contribuições previdenciárias obrigatórias e contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, e outros. Durante a pandemia da COVID, que ainda não conta com remédio ou vacina, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social, não receberam na sua totalidade equipamentos de proteção contra o novo coronavírus.

O presente texto busca responder à seguinte pergunta: qual proteção jurídica incide sobre os trabalhadores que sofrem com o fenômeno da uberização do trabalho? E como pressuposto a perspectiva de ação pública estatal para proteção jurídica desses trabalhadores precarizados antes e durante a pandemia da COVID-19. O artigo foi produzido como pesquisa bibliográfica e documental com a análise de textos de lei e de decisões judiciais.

## **2 PANDEMIA DA COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de um novo tipo de coronavírus que ainda não havia sido identificada antes em seres humanos. Os primeiros casos confirmados tinham ligações, principalmente, com o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Huanan, que também vendia animais vivos, demonstrando que o vírus possivelmente tenha uma origem zoonótica<sup>3</sup>. O mercado era o maior da cidade com 600 estabelecimentos e 1.500 trabalhadores<sup>4</sup>.

Uma semana depois, no início de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo coronavírus. Em meados de janeiro,

---

<sup>3</sup> “Análise epidemiológica da nova pneumonia por coronavírus”. Disponível em: <http://rs.yiigle.com/yufabiao/1181998.htm>

<sup>4</sup> Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/perguntas-e-respostas>

ocorreram os primeiros casos de contaminação pelo vírus fora da China, em países como Japão, Cingapura, Estados Unidos, França, Austrália. Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto da doença COVID-29, causada pelo novo coronavírus, constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o nível mais alto de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional<sup>5</sup>. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia devido à crescente disseminação mundial do vírus.

Em abril de 2020, foi ultrapassada a marca de um milhão de pessoas infectadas no mundo. Atualmente, mais de duzentos países têm casos confirmados de coronavírus, com destaque para grande contágio na Ásia, Europa, América do Norte, América Latina e no Oriente Médio. São estimadas quase 500 mil mortes foram confirmadas e pelo menos 9,5 milhões de pessoas estão contaminadas ao redor do globo. Só no Brasil, o número de seres humanos contaminados ultrapassa a marca de um milhão e cem mil, com mais de 50 mil mortos, segundo os dados do Ministério da Saúde<sup>6</sup>.

Diante da rapidez de proliferação do vírus e sua letalidade, bem como da debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou, desde a caracterização da pandemia, medidas não-farmacológicas para conter os efeitos pandêmicos. São elas: “medidas de saúde pública, de distanciamento social, de isolamento de pessoas e de quarentena de pessoas”, conforme considerações sobre medidas de distanciamento social e medidas relacionadas com as viagens no contexto da resposta à pandemia de COVID-19<sup>7</sup>.

As medidas de saúde pública são “ações ou medidas tomadas por indivíduos, instituições, comunidades, governos locais ou nacionais, ou organismos internacionais para reduzir a propagação da COVID-19”<sup>8</sup>. Um exemplo de tais medidas foram a recomendação da higienização recorrente das mãos com água e sabão ou álcool em gel 70%. A higienização é realizada mais frequentemente com água e sabão e os produtos à

---

<sup>5</sup> “Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)”. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875)

<sup>6</sup> “Painel Coronavírus. Atualizado em 24/06/2020”. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>.

<sup>7</sup> Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039\\_por.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9).

Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde.

<sup>8</sup> Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039\\_por.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9).  
Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde.

base de álcool são uma opção para se fazer a desinfecção das mãos em alguns locais sem o uso da água<sup>9</sup>.

Vale frisar que, num primeiro momento da pandemia, o uso das máscaras faciais foi recomendado apenas para quem estava diagnosticado com a doença para evitar a contaminação de outras pessoas. Posteriormente, pesquisas científicas constataram que a transmissão da COVID-19 pode ocorrer mesmo antes do indivíduo apresentar os primeiros sinais e sintomas. Por esse motivo, o Ministério da Saúde passou a recomendar o uso de máscaras faciais para todos. O uso impede a disseminação de gotículas expelidas do nariz ou da boca do usuário no ambiente, garantindo uma barreira física que vem auxiliando na mudança de comportamento da população e diminuição de casos<sup>10</sup>.

As medidas de distanciamento social são aquelas “aplicadas a entornos sociais específicos, ou à sociedade em sua totalidade, para reduzir o risco de adquirir ou difundir a COVID-19”<sup>11</sup>. As medidas de isolamento de pessoas consistem na “separação de pessoas doentes ou contaminadas de outras com o objetivo de prevenir a propagação de uma infecção e/ou contaminação”<sup>12</sup>. Por fim, as medidas de quarentena correspondem à “restrição de atividades e/ou separação de outras pessoas que não estão doentes de modo a prevenir a possível propagação da infecção ou contaminação”<sup>13</sup>.

No Brasil, foi aprovada, em 6 de fevereiro de 2020, a Lei 13.979, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Temos, na redação legal do art. 2º da Lei, as definições de isolamento como “separação de pessoas doentes ou contaminadas [...] de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus”<sup>14</sup> e quarentena como “restrição de atividades ou separação de pessoas

---

<sup>9</sup> “Programa global de *Influenza* – Medidas não farmacológicas de saúde pública para mitigação do risco e impacto de epidemias e pandemias de *Influenza*”. Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52044/9789275722220\\_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52044/9789275722220_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>10</sup> Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/perguntas-e-respostas>.

<sup>11</sup> Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039\\_por.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9). Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde.

<sup>12</sup> Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039\\_por.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9). Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde.

<sup>13</sup> Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039\\_por.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9). Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde.

<sup>14</sup> Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes [...] de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus”<sup>15</sup>.

Portanto, as pessoas infectadas são alvo da medida de isolamento social, enquanto as que não estão contaminadas devem obedecer às medidas de quarentena numa perspectiva preventiva, para que não sejam infectadas e atuem como agentes propagadores do vírus. Em isolamento social e quarentena, vale refletir sobre os impactos dessas medidas no mundo do trabalho. Em primeiro lugar, há trabalhadores de atividades essenciais que não tiveram direito à quarentena preventiva, estando constantemente submetidos ao risco da contaminação. É o caso dos trabalhadores da saúde, da assistência social, dos supermercados, farmácias e os trabalhadores uberizados, que serão abordados posteriormente. Em segundo, trabalhadores informais foram afetados pela ausência de responsabilidade pelo fornecimento de água e sabão ou álcool em gel e máscaras faciais, como os trabalhadores por aplicativo.

Nesse contexto, a Organização Mundial de Saúde produziu uma nota para os empregadores chamada “Deixando o local de trabalho pronto para a COVID-19”<sup>16</sup>, reiterando a necessidade do isolamento de trabalhadores contaminados, da promoção de respiração ventilada e da higienização permanente do local de trabalho e das mãos de trabalhadores, clientes e fornecedores.

Muitos trabalhadores foram orientados por seus empregadores a laborar em casa para evitar aglomerações no local de trabalho, principalmente os que compõem o grupo de risco (idosos, imunossuprimidos, com doenças respiratórias, entre outros). Outros foram advertidos que deveriam trabalhar com uma distância mínima de dois metros entre si, utilizando máscaras e sempre higienizando as mãos. Todas essas medidas preventivas foram priorizadas em virtude da inexistência de tratamentos farmacológicos eficazes na cura da COVID-19.

Mas vale concluir este tópico sintetizando que todas as medidas sanitárias recomendadas têm viabilidade no âmbito das relações de trabalho regulamentadas. Portanto, estamos falando de contratos de trabalho em que há uma nítida relação entre empregado e empregador, como é o caso dos trabalhadores de supermercados, farmácias, restaurantes que estão funcionando através de entregas em domicílio, entre outros.

---

<sup>15</sup> Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

<sup>16</sup> Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>

Mesmo assim, os trabalhadores formais sofrem e sofrerão com as Medidas Provisórias que fragilizam o contrato de trabalho, analisadas a seguir. No caso de motoristas e entregadores subordinados por aplicativos, a implantação de medidas de saúde e sanitárias é pouca ou inexistente.

Assim, além de trabalharem extremamente expostos ao próprio risco de contrair a doença, a fim de dar suporte à sociedade em suas demandas domésticas em função do isolamento imposto, os trabalhadores uberizados se encontram laborando num ritmo frenético e sem mínimas condições necessárias para protegerem a sua saúde e protegerem terceiros com os quais mantenham contato, tornando-se, portanto, mais vulneráveis ao coronavírus e suscetíveis de impulsionar a chamada transmissão comunitária.

### **3 SUBORDINAÇÃO DISRUPTIVA: UMA NOVA MODALIDADE DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA?**

O Direito do Trabalho, desde a sua formação, tem a centralidade na regulação do trabalho livre e subordinado, girando, assim, em torno da relação de emprego um conjunto de normas e princípios de direito internacional e de direito interno necessários para assegurar um patamar civilizatório mínimo de proteção ao ser humano trabalhador.

No entanto, embora não tenha se concretizado a profecia sobre o fim do trabalho, essa instituição vem sofrendo uma profunda transformação em sua organização e natureza, em razão da utilização de novas tecnologias (TIC), adotadas pela chamada indústria 4.0 e pela nova economia de compartilhamento (*gig economy*), que têm alterado substancialmente o sistema de produção capitalista (SCHWAB, 2016).

No final do século XX, observou-se no cenário mundial uma forte crise estrutural do capitalismo, que em busca de sua recuperação, iniciou um processo de reorganização das forças produtivas, causando enorme impacto no mundo do trabalho. Iniciou-se, portanto, um sistema de gestão empresarial e laborativa, oriundo do Japão, que se expandiu para o ocidente, denominado Toyotismo, o qual introduziu as noções de produção flexível e enxuta e de desconcentração, por meio da subcontratação de empresas, o que foi bem recepcionado pelo capitalismo global (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017). Esses fatos demarcam o início da precarização, desregulamentação e da terceirização da força humana trabalhadora, situação que só veio a piorar nas três últimas décadas com a chamada uberização do trabalho, entendida “como um amplo processo de informalização do trabalho” (ABILIO, 2020, p.13)

Hoje, ao lado dos “terceirizados precarizados” emerge a nova classe de uberizados, considerados autônomos ou empreendedores de si mesmos, numa lógica perversa da racionalidade neoliberal, tendo em vista que tais trabalhadores continuam sobre forte dependência econômica e, mais do que isso, sob subordinação jurídica das empresas de plataformas digitais, como veremos a seguir.

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real, criado por um direito, o direito do empregador de controlar e dar ordens aos seus empregados, que por outro lado, devem cumpri-las. Esse tipo de subordinação não se confunde com a subordinação econômica (dependência econômica) nem com a técnica, entendida esta última como a que comporta uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que adviria de um especialista (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017).

Desse modo, é importante traçar a distinção entre subordinação jurídica e dependência econômica, com a redefinição do escopo do direito do trabalho para a efetivação dos direitos sociais e proteção dessa nova classe trabalhadora, tendo em vista que os uberizados se enquadram como dependentes econômicos e jurídicos, embora, para alguns autores sem subordinação, tendo em vista a noção clássica do instituto. Necessário, portanto, reinterpretar o conceito de subordinação, uma vez que as novas formas atípicas de trabalho levaram à erosão do modelo de emprego “padrão”, sendo que a distinção binária entre empregado, regido pelo direito do trabalho e autônomo, regido pelo direito civil, mostra-se, hoje, insuficiente para atender a nova situação social e econômica das relações de trabalho (ROSIORU, 2019).

O direito do trabalho, com suas regras e princípios próprios de proteção ao hipossuficiente, surgiu exatamente para equilibrar as forças desiguais entre o capital e o trabalho, uma vez que o direito civil baseado nas regras de liberdade contratual e autonomia da vontade não consegue cumprir até hoje essa função. Deste modo, discute-se a criação de uma terceira categoria de trabalhadores, intermediários entre o empregado e o autônomo, para contemplar essas novas formas de trabalho digital, a quem seriam destinados alguns direitos sociais, não completamente coincidentes com os conferidos em razão de uma típica relação de emprego (ROSIORU, 2019). Contudo, essa opção torna-se perigosa na medida que podem ser inseridos nessa terceira via empregados típicos, que teriam seus direitos reduzidos; além de representar um retrocesso das conquistas obtidas historicamente pelos trabalhadores e incorporadas ao direito do trabalho, o que violaria o princípio constitucional da vedação do retrocesso social.

A escolha da subordinação jurídica como requisito nuclear e fundamental para definir a relação de emprego, sagrou-se prevalente no direito pátrio em detrimento do critério da dependência econômica, que não foi considerada, isoladamente, como requisito caracterizador da relação de emprego pelos artigos 2º e 3º da CLT.

Por outro lado, a nova economia de compartilhamento consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas de internet que permitem o *matching* imediato entre o usuário de um bem ou serviço e o sujeito que pode fornecê-lo, compartilhando o patrimônio de seus bens, competência e tempo que possui (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017). Dentre as empresas de plataformas digitais da *gig* economia, que podem abarcar uma enorme gama de serviços, como os de limpeza, trabalho doméstico, transporte, destacam-se as plataformas de mão de obra, na modalidade trabalho sob demanda por aplicativos, a exemplo da UBER, LYFT, que se denominam empresas de tecnologia, mas que conforme já fixado por decisões judiciais internacionais, desempenham essencialmente serviços de transporte<sup>17</sup> e contratam, sem vínculo empregatício (contrato de adesão), motoristas para a prestação desses serviços. É desse tipo de plataforma digital que trataremos neste artigo.

Nesse modelo compartilhado embora a direção sobre a prestação dos serviços tenha passado a ocorrer de forma mais fluida, com um pouco mais de autonomia ao empregado, inclusive quanto ao local e ao horário de trabalho, por outro lado, estabeleceram-se meios novos e obscuros no gerenciamento do trabalho, efetuado através dos algoritmos, informados por um pleno mapeamento do processo de trabalho. Para parte da doutrina, portanto, surge nesse modelo de gestão empresarial um novo tipo de subordinação, que conta com a previsão e a indução individualizada de comportamentos, controlados em tempo real (ABÍLIO, 2020; 2019).

Gaia (2019) tem denominado esse novo tipo de subordinação de disruptiva, entendida como o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada, levando-se em conta as vertentes subjetiva e objetiva da subordinação. Prossegue o autor explicitando que a implantação de novas tecnologias no processo produtivo causa ruptura nas formas de realização das atividades econômicas, especialmente no setor de serviços, gerando uma nova classe de trabalhadores.

---

<sup>17</sup> Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318>

Assim, na concepção clássica, a subordinação jurídica é entendida na vertente subjetiva como o poder de gestão e disciplinar do empregador, exercidos diretamente ou por meio de prepostos, sobre o empregado, analisando-se as condições pessoais em que o trabalho é prestado. No entanto, esse conceito também evoluiu no sentido de aceitação de vertente de cunho objetivo, passando-se a falar assim em subordinação na medida em que o empregado se insere objetivamente na própria dinâmica e estrutura produtiva da empresa.

Destaca Gaia (2019) que a subordinação jurídica, hoje, deve passar pela conjugação tanto dos aspectos subjetivos, quanto dos objetivos da relação entre o capital e o trabalho, a fim de se adequar à nova realidade implantada pelas tecnologias disruptivas que impuseram novos contornos às relações de trabalho.

Contudo, a dimensão objetiva da subordinação também sofreu o mesmo processo de ruptura, uma vez que as tecnologias imprimiram modificações no processo produtivo e no foco em que deve ser analisado o conceito de dependência jurídica objetiva. Assim, a integração da atividade do trabalhador na empresa deve ser analisada não apenas na ótica do empregado, mas também na de quem se beneficia direta ou indiretamente da força de trabalho. Deve-se observar, portanto, o grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à força de trabalho, sem perder de vista que a estrutura neoliberal caminha para o modelo de “empresa vazia”, com redução de custos relacionados ao trabalho (Gaia, 2019)

Seria empregado da plataforma, portanto, a pessoa física que realiza uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade da empresa e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato celebrado (Gaia, 2019).

O parágrafo único do artigo 6º da CLT disciplinou o uso de tecnologias para o controle do trabalho humano ao afirmar que o uso de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos controles pessoais do trabalho, sendo, portanto, modernamente, equiparados à subordinação jurídica.

Nas novas relações que envolvem os trabalhadores por aplicativos os algoritmos são programados para informar à plataforma digital, em tempo real, sobre a localização, jornada do trabalhador e a frequência com que vem recusando serviços; além disso, eles também fixam o preço do serviço e os critérios de avaliação e punição dos trabalhadores, em substituição ao controle pessoal e subjetivo dos empregadores e seus prepostos. Vê-

se, portanto, que a vertente subjetiva da subordinação sofreu claramente um processo de ruptura.

Por outro lado, além de reconhecer que tais trabalhadores têm direito a uma relação de emprego sob a proteção do direito laboral, também se torna necessário proteger tais trabalhadores dos danos que possam sofrer em decorrência dos algoritmos, que não são neutros, tendo em vista que por trás deles existem escolhas deliberadas feitas por seres humanos a mando do capital. Essa responsabilização da plataforma nem sempre ocorre porque é muito difícil para o trabalhador por aplicativo provar que sofreu um dano, tendo em vista que o algoritmo se constitui em verdadeira caixa-preta que não consegue ser facilmente desvendada; além do desequilíbrio de forças que existe naturalmente nessa relação. De outra forma, as plataformas ainda alegam seu direito de privacidade sobre os referidos algoritmos, recusando-se a fornecer informações públicas sobre como funcionam e como controlam os prestadores de serviços (MULLER, 2020).

A alegada independência dos uberizados não passa de uma falácia e não implica maior liberdade dos mesmos, tendo em vista que todos os atos desses trabalhadores são constantemente rastreados, monitorados e avaliados, seja pela empresa, seja pelos clientes, através de um sistema duplo de controle e avaliação conhecido como “cinco estrelas”. Assim, torna-se necessário ressignificar o conceito de subordinação jurídica, tendo em vista que no direito brasileiro, o que vale é o contrato realidade, devendo ser analisados os requisitos configuradores da relação de emprego (artigos 2º e 3º da CLT), independentemente do ilusório contrato de “autônomo” entabulado entre tais atores com o objetivo único de fraudar a lei.

Num primeiro momento pode-se até pensar que o prestador de serviços por aplicativos, por ser titular dos instrumentos de trabalho, não se submeter a ordens fortes e diretas de um superior hierárquico e ter relativa autonomia quanto ao local e horário de trabalho, estaria fora do alcance do direito do trabalho, porém quando se analisa a prática da atividade desenvolvida por esses profissionais, à luz do princípio da primazia da realidade; em conjunto com a necessária atualização dos requisitos da relação de emprego, em razão das mudanças por que tem passado o mundo do trabalho na contemporaneidade, o que se observa e que as exigências impostas pelo titular da plataforma, tais como padrão de qualidade do serviço, estipulação do preço, avaliação dos prestadores; aliadas ao controle em tempo real exercido sobre o trabalho, resta mais do que demonstrada a existência do requisito subordinação, o que tende a afastar a alegação de que tais trabalhadores são autônomos ou independentes.

Assim, o controle sobre os uberizados é ainda maior que o exercido sobre o empregado formal devido ao uso das mesmas tecnologias e dos algoritmos comandados pelo capital, com registro em tempo real de cada tarefa. A esse fato soma-se a transferência de todos os custos e riscos do negócio ao trabalhador, como a aquisição e manutenção de carros, celulares; além do completo desamparo em caso de perda de seu instrumento principal de trabalho ou em caso de acidente ou doença (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Cabe, portanto, à doutrina e à jurisprudência recorrerem à interpretação histórico evolutiva do requisito da subordinação jurídica, despontando como critérios atualizadores a dependência econômica e a subordinação reticular ou estrutural, de há muito enfatizada pela doutrina (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017).

Assim, trabalhadores economicamente dependentes são aqueles que, embora relativamente autônomos para o desempenho do trabalho, dependem, do ponto de vista econômico, de um único cliente (ou poucos) que lhes fornece toda a renda. A Comissão europeia os define como estando numa área cinzenta entre o empregado e o autônomo e alguns países europeus passaram a regulamentar essa categoria intermediária de trabalhadores (como os parassubordinados da Itália), conferindo-lhes menos direitos.

Trasladando a noção acima para a relação de trabalho por plataformas digitais, o que se verifica é que os uberizados, em regra, são dependentes econômicos, notadamente nos tempos atuais de desemprego crescente e crise pandêmica. O trabalho para as plataformas, sempre em prol da lucratividade das mesmas, mostra-se, portanto, como único e principal meio de subsistência para muitos trabalhadores, sendo exercido de forma regular, na maioria das vezes com excesso de jornada para a obtenção de uma renda mínima para a sobrevivência, como apontam pesquisas empíricas atuais (ABÍLIO, 2019).

Por sua vez, subordinação estrutural (tese de Maurício Godinho Delgado) é a que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, de modo que o mesmo, independentemente de receber ou não ordens diretas, se insere estruturalmente em sua organização e funcionamento (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017).

Analisando-se o exemplo da UBER, uma das mais representativas dessas plataformas, a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia apontando que a empresa exerce de fato atividade de transporte e não de intermediação tecnológica, já referida anteriormente, é extremamente importante pois desse modo podemos observar a presença da subordinação estrutural em tais relações, uma vez que sem dúvida o motorista que

presta serviços à UBER se insere estruturalmente na dinâmica e organização empresarial, o que seria passível de configurar uma relação de emprego, se presentes os demais requisitos.

Conclui-se, portanto, que não é necessária a criação de um novo tipo de subordinação jurídica, como apontado por alguns autores, para que se consiga configurar como de emprego a relação entre os trabalhadores por aplicativos e as respectivas plataformas de mão de obra, pois “a partir da aceção evolutiva do conceito de subordinação jurídica, é possível a caracterização da relação de emprego”, estando tais autores, portanto, abrangidos pelo direito do trabalho (LEME; RODRIGUES; JÚNIOR, 2017).

Como vimos, a subordinação desponta como o mais importante requisito caracterizador da relação de emprego. Contudo, mesmo que presente na relação jurídica entre o uberizado e a plataforma ainda se torna necessária a atualização dos demais requisitos configuradores da relação de emprego para a adaptação das novas modalidades de trabalho da era digital ao ramo específico do direito do trabalho, o qual nunca se mostrou tão necessário para a proteção social dos trabalhadores, cada dia mais precarizados em razão da lógica neoliberal.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A doença COVID-19, causada em seres humanos pelo novo coronavírus, foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia em março de 2020 devido à crescente disseminação mundial do vírus. A letalidade da COVID-19 e a debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou medidas como distanciamento e isolamento social para conter os efeitos pandêmicos. Em decorrência disso, houve queda não só na circulação de pessoas, como no consumo e na movimentação de capital. O distanciamento e o isolamento obrigatórios em virtude da COVID-19 diminuíram e diminuem a atividade econômica, principalmente, em setores produtivos não essenciais.

Segundo dados do Governo Federal, estima-se que mais de 55 mil empresas tenham fechado as portas e milhões de brasileiros tenham ficado desempregados. Ao invés de aumentar os gastos públicos para proteger as pequenas e médias empresas antes que essas dispensassem os trabalhadores e atuar para manter os vínculos trabalhistas nas

grandes empresas, as Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020 editadas pelo Governo Federal permitem a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada e de salário. Tais Medidas são a expressão da legalização da precariedade (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016).

A flexibilização de direitos trabalhistas, marcada pela precarização do trabalho, é um processo histórico que vem ocorrendo desde as alterações legais posteriores à promulgação da Constituição da República de 1988 e atinge seu ápice com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que trouxe ao ordenamento jurídico a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação trabalhista (art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), o trabalho intermitente e, de um modo geral, a diminuição do valor econômico e social do trabalho. Apesar da centralidade do trabalho, nas sociedades capitalistas, o labor é visto sempre como custo dispensável e nunca como instrumento de sociabilidade e dignidade humana.

Uma das facetas da precarização estrutural das condições e relações de trabalho é a desregulamentação, sendo a sua maior expressão atual a uberização do trabalho. A uberização impõe a superexploração de trabalho humano através das plataformas digitais que conectam o motorista-trabalhador e o entregador-trabalhador ao consumidor que deseja um serviço privado de transporte ou de entregas de alimentos e mercadorias. A relação entre os aplicativos e seus trabalhadores não pode ser compreendida como mera relação de parceria, colaboração, autonomia, consumo, empreendedorismo ou outro termo suave. Os aplicativos exploram trabalho subordinado, previsto em legislação (art. 6º, da CLT) e passível de subsunção legal e exigibilidade judicial, ainda que os Tribunais brasileiros estejam divergindo em seus julgados e atuando timidamente para proteger trabalhadores precários.

Em plena pandemia de doença letal ainda sem remédio ou vacina, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social, não receberam, em sua amplitude enquanto categoria, qualquer equipamento de proteção contra o novo coronavírus. Os trabalhadores uberizados sobrevivem extremamente expostos ao risco de contrair a doença, a fim de dar suporte à sociedade em suas demandas domésticas em função do isolamento imposto, e ao trabalho num ritmo incessante sem as mínimas condições necessárias para protegerem a sua saúde e protegerem terceiros com os quais mantenham contato, tornando-se, portanto, mais vulneráveis ao coronavírus e suscetíveis de impulsionar a chamada transmissão comunitária.

Nesse sentido, o Estado precisa implementar mecanismos eficazes de proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativo, direcionar sua ação pública para a promoção da dignidade de trabalhadores vistos como essenciais durante a pandemia, mas invisíveis para acessar os direitos sociais. É preciso romper com a racionalidade neoliberal que impõe o discurso do empreendedorismo e do individualismo como respostas a crises sanitárias e econômicas, que são crises inerentes também à fase atual do capitalismo. Uma racionalidade coletiva, em contraposição ao neoliberalismo acionado em todas as instâncias da vida, deverá ser conquistada através de muitas resistências à precarização do trabalho.

Os trabalhadores precários, vinculados a aplicativos que burlam todo tipo de regulação, já demonstram fortes sinais de que fortalecer os vínculos coletivos entre o precariado – a parcela da classe trabalhadora mais vulnerável à exploração – é um caminho de enfrentamento à precarização estrutural do trabalho. A reorganização associativa e sindical parece ser, nesse momento adverso de legalização da precariedade e desregulação do trabalho, apenas reativa. Mas, durante essa reação, devemos iniciar uma reflexão profunda sobre os elementos estruturantes da superexploração da força de trabalho humana no Brasil para impor um projeto político de trabalho com dignidade humana para todos, de máxima felicidade social e erradicação das desigualdades.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Digital platforms and uberization: towards the globalization of an administrated South? **Contracampo**, Niterói, vol. 39, n. 1, p. 12-26, abr.-jul. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1>>. Acesso em: 14 ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, Valparaíso, vol. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 16 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Digital platforms, uberization of work and regulation on current capitalism. **Contracampo**. Niterói, vol. 39, n. 1, p. 27-43, abr.-jul. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 21 mar 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 10 mar 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2016.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. São Paulo: Lumen Juris, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

MULLER, Zane. Algorithmic harms to workers in the platform economy: the case of Uber. **Columbia Journal of Law and Social Problems**, Colúmbia, vol. 53, n. 2, p. 167-210, inverno 2020. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/collsp53&collection=journals&id=179&startid=179&endid=222>. Acesso em: 26 jul. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

RIEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss; MUCELIN, Guilherme Antônio. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. **Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr./2019.

ROSIORU, Felicia. Legal and economic dependency of the employee. **Romanian Review of Private Law**, Cluj-Napoca, vol. 2019, n. 4, p. 151-199. 2019. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ronrev2019&collection=journals&id=1691&startid=1691&endid=1739>. Acesso em: 26 jul. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STANDING, Guy. **Precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.