



A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA

Eudes Vitor Bezerra ¹

Diogo Vieira Pereira ²

Claudia Maria da Silva Bezerra ³

Resumo:

Com o avanço das tecnologias da informação e da comunicação, emergem novas formas de prestação de serviços que se adaptam a essas inovações. Essas modalidades de trabalho se alinham com a tendência de flexibilização das relações laborais, desafiando os vínculos entre trabalhadores e intermediários, frequentemente representados por plataformas digitais. O objetivo central é compreender as transformações nas relações de trabalho no contexto das plataformas digitais, com destaque para a Uber, e investigar sua possível adequação ao sistema jurídico trabalhista brasileiro. Para atingir esse objetivo, este estudo adota uma abordagem qualitativa de natureza jurídico-exploratória com método indutivo, por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental relacionada à temática da "uberização". Os dados foram coletados e organizados a partir de fontes secundárias e documentais, incluindo artigos científicos, livros, jurisprudência e normas legais. Este estudo preenche uma lacuna ao analisar as características laborais da relação entre a plataforma digital Uber e seus motoristas, destacando elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego. Demonstra-se que essa relação se enquadra nos critérios estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira. A pesquisa oferece uma compreensão mais profunda das implicações jurídicas da "uberização" no cenário brasileiro. Além disso, aponta para a necessidade de revisar e adaptar as normas trabalhistas às inovações trazidas por esse fenômeno, visando garantir a justiça nas relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores na era da economia de plataformas. Esta pesquisa contribui para a teoria ao ampliar a compreensão das transformações nas relações de trabalho na era da "uberização".

Palavras-chave:

Uberização; Vínculo de empregatício; Trabalho autônomo; Relação de emprego; Reforma trabalhista

¹ Pós-Doutor em Direito UFSC. Pós-Doutorando PPGDIR UFMA. Doutor e Mestre em Direito PUC/SP. Advogado. Professor e Gestor Acadêmico IDEA DIREITO - São Luís/MA. E-mail: eudesvitor@uol.com.br

² Mestre em Educação Física UFMA. Mestrando em Direito – UFMA Advogado; Pós-graduado em Direito Material e Processual Trabalhista – Faculdade Arnaldo; Professor de Direito do Trabalho e Penal no IDEA DIREITO. E-mail: diogov_p@hotmail.com

³ Doutora e Mestre em Administração - UNINOVE. Editora Associada RIAE. Líder de Pesquisa da área de Sustentabilidade SINGEP - Professora de Empreendedorismo Jurídico e Metodologia de Pesquisa Jurídica no IDEA DIREITO – São Luís/MA. E-mail: claudia.bezerra@ideaeducacao.com





TECHNOLOGY AND LABOR RELATIONS: UBER AND NEW PARADIGMS IN THE LABORATIVE STRUCTURE

Abstract:

With the advancement of information and communication technologies, new forms of service provision adapted to these innovations are emerging. These work modalities align with the trend of flexibilization in labor relations, challenging the connections between workers and intermediaries, often represented by digital platforms. The central objective is to understand the transformations in labor relations on digital platforms, with a focus on Uber, and to investigate its potential alignment with the Brazilian labor legal system. To achieve this goal, a qualitative research was conducted with a juridical-exploratory approach using an inductive method through bibliographic and documentary research related to the theme of "uberization." Data were collected and organized from secondary and documentary sources, including scientific articles, books, jurisprudence, and legal norms. This study fills a gap by analyzing the labor characteristics of the relationship between the digital platform Uber and its drivers, highlighting factual-legal elements that characterize the employment relationship. It is demonstrated that this relationship fits the criteria established by Brazilian labor legislation. The research provides a deeper understanding of the legal implications of "uberization" in the Brazilian scenario. Furthermore, it points to the need to revisit and adapt labor norms to the innovations brought by this phenomenon, aiming to ensure justice in labor relations and the protection of workers' rights in the era of platform economies. This research contributes to the theory by expanding the understanding of transformations in labor relations in the era of "uberization."

Keywords:

Uberization; Employment relationship; Self-employment; Employment relationship; Labor reform.

1. INTRODUÇÃO

Em um momento de constante integração tecnológica, onde empresas utilizam cada vez mais as novas tecnologias digitais de informação e comunicação para rentabilizarem, percebe-se, de forma concomitante, novas estruturas laborativas. Com um exército de reserva aumentando progressivamente, ou seja, um conjunto cada vez maior de desempregados e subempregados no sistema capitalista de produção, as empresas de tecnologia criam novas possibilidades de fornecer serviços e produtos que desafiam as relações juslaborativas, fortalecendo as políticas de flexibilização das relações empregatícias. Através desse *modus operandi*, empresas de tecnologias lucram e crescem enquanto os trabalhadores têm seus vínculos trabalhistas mais frágeis e voláteis.

Neste cenário, surge a companhia Uber, que se autointitula como uma plataforma de tecnologia, atuando como intermediária. De acordo com a empresa, por meio de um aplicativo,



ela conecta usuários a motoristas parceiros, que desejam compartilhar a utilização de veículos, como uma opção de mobilidade a preços mais acessíveis (BUNTE, 2018).

O sistema de prestação de serviços através de aplicativos conforme a demanda configura um modelo completamente novo de administração de mão de obra, graças às inovações na tecnologia da informação e comunicação. Contudo, diante dessa realidade, categorias jurídicas anteriormente estabelecidas para avaliar relações empregatícias enfrentam desafios, resultando em dilemas e implicações legais inéditas no âmbito trabalhista (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; CEZÁRIO; ARAUJO, 2021; DE MELO; NEVES; NEVES, 2023).

Nesta toada, o objetivo desta pesquisa é analisar a dinâmica das relações laborais no contexto da plataforma digital Uber no Brasil, investigando as transformações e desafios que surgem na caracterização do vínculo empregatício diante da crescente influência da tecnologia. O estudo busca compreender como as categorias tradicionais de emprego se adaptam à realidade da economia de plataformas e como as decisões judiciais têm abordado essa problemática, visando contribuir para a colmatação juslaboral brasileira diante das inovações trazidas pelo fenômeno da “uberização”.

A hipótese de pesquisa é de que as categorias tradicionais de emprego podem não ser adequadas para caracterizar o vínculo empregatício nesse contexto. A natureza flexível e descentralizada da economia de plataformas desafia as concepções tradicionais, gerando novos desafios para a legislação trabalhista. Além disso, a hipótese sugere que as decisões judiciais relacionadas à Uber podem refletir uma busca por equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da inovação tecnológica no mercado de trabalho. A pesquisa pretende contribuir para o entendimento de como as cortes judiciais têm interpretado e adaptado as normas trabalhistas diante da "uberização".

Para isso, o presente artigo adotou uma abordagem qualitativa com delineamento jurídico-exploratório, aplicando o método indutivo. O enfoque qualitativo visa a compreensão minuciosa das implicações jurídicas decorrentes da uberização, permitindo uma análise contextualizada e holística do fenômeno (CRESWELL, 2014; GUSTIN; DIAS; NICÁCIO, 2020). A pesquisa inicia-se com uma revisão bibliográfica aprofundada, conforme preconizado por Mezzaroba e Monteiro (2017), explorando a literatura jurídica relevante por meio de artigos científicos, livros, jurisprudência e normas legais, fundamentando o contexto do vínculo empregatício na plataforma Uber. Os dados, coletados e organizados a partir de fontes



secundárias e documentais, são fundamentais para a análise de conteúdo baseada nos preceitos de Bardin (2015).

A metodologia incorpora elementos exploratórios e indutivos, proporcionando flexibilidade para adaptar-se à complexidade do tema. A aplicação do método indutivo permitirá extrair conclusões e insights a partir dos dados coletados durante a pesquisa, contribuindo para uma análise robusta e fundamentada das questões jurídicas em foco (MEZZAROBÀ; MONTEIRO, 2017; QUEIROZ; FEFERBAUM, 2021). Essa combinação estruturada de abordagem qualitativa, delineamento jurídico-exploratório, ênfase no método indutivo, revisão bibliográfica e documental abrangente confere adaptabilidade essencial para uma compreensão completa das implicações jurídicas relacionadas à uberização e à caracterização do vínculo empregatício na plataforma Uber.

Em síntese, este artigo proporcionou uma abordagem abrangente das dinâmicas emergentes no âmbito das relações de trabalho no contexto da plataforma Uber. Inicialmente, foi apresentado o notório crescimento dessa plataforma digital de serviços e sua operação no Brasil. Posteriormente, concentrou-se na análise dos critérios que caracterizam o vínculo empregatício, segundo a norma jurídica brasileira.

Além disso, foram exploradas as possibilidades de conformação juslaborativa entre a plataforma digital Uber e seus trabalhadores, bem como foram examinadas as decisões judiciais que enfrentaram essa complexa relação juslaboral. Em sede conclusiva, será analisado o cenário contemporâneo, discutindo os desafios que os magistrados enfrentam ao interpretar e aplicar as normas trabalhistas em um contexto tecnológico em constante evolução, onde os parâmetros tradicionais de caracterização do vínculo empregatício assumem novas formas.

Esse percurso de análise tem o objetivo de contribuir para uma compreensão mais abrangente das relações laborais na era da uberização e para o fomento do debate acerca da colmatação das práticas de trabalho no Brasil.

2. UBERIZAÇÃO

O fenômeno da uberização, surgido no ápice da globalização, onde todas as partes do mundo estão conectadas através de serviços digitais, inova através de uma reestruturação da relação empregatícia que vai ao encontro de uma nova dinâmica laboral. As plataformas digitais têm sido reconhecidas em todo o mundo como impulsionadoras de novas modalidades de



organização laboral (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; DE MELO; NEVES; NEVES, 2023; GROHMANN; QIU, 2020; VAN DOORN, 2017).

Segundo Abilio (2019, p. 2), “A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho, que se afirma como uma tendência global no mundo do trabalho”. Em geral, novos modelos de trabalho enfocam a flexibilidade na jornada e na contratação. Isso resultou em práticas como o home office, trabalho parcial, temporário, terceirização e uberização, levando a uma redução significativa dos empregos tradicionais (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; GROHMANN; QIU, 2020; MORAES, 2015).

Essa tendência surge alinhada com uma sociedade neoliberal que é regida por princípios da produtividade, competitividade e concorrência no mercado econômico (BARBATO; MOURA, 2020). A sociedade neoliberal prega o discurso da flexibilização da relação de emprego, passando a enfatizar que a “rígida” relação juslaboral é responsável pelos entraves que limitam o crescimento econômico.

Para Teodoro e Oliveira (2020, p. 158):

O discurso desses tempos flexíveis nega a centralidade do emprego nas sociedades capitalistas contemporâneas, sustentando-se nos pilares da revolução tecnológica. Diz-se que o Direito do Trabalho, e com isso igualmente o contrato emprego, está velho e precisa se modernizar para que adéquem a nova realidade social da era informacional.

O discurso da flexibilização da relação de emprego prega novas relações trabalhistas que possam servir à dinâmica laboral contemporânea, onde o Direito do Trabalho, regimento normativo que engloba todo ordenamento jurídico referente às leis e normas trabalhista, é o principal empecilho para o direito ao trabalho, acesso ao mercado de trabalho.

Conforme destacado pelo ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Mauricio Godinho Delgado no prefácio da obra de Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017, p.10), “a denominada uberização, neologismo resultante da plataforma digital capitaneada pela empresa multinacional de origem norte-americana, denominada Uber”, surge trazendo impactos significativos na relação juslaboral contemporânea no campo da prestação de serviços nas sociedades massivas através de pessoas.

De acordo com Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017, p.10):

As empresas-plataforma utilizam de dispositivos tecnológicos com potencialidades de controlar o trabalho em tempo real, aumentando exponencialmente as modalidades de exercício do poder diretivo, de fiscalização e de punição. Trata-se de um controle ilimitado implantado nessa nova conformação da organização do trabalho.



Para fazer parte da plataforma digital, o trabalhador deve concordar com as políticas estabelecidas pela empresa. Ao aderir, os trabalhadores incorporam os valores do mercado neoliberal surgindo a falsa ideia de “empregador de si”, “intraempreendedor” ou até mesmo aceitando a ideia de “autônomo”. Esses profissionais acreditam que trabalham de forma independente, confiando exclusivamente em suas habilidades empreendedoras para alcançar lucros substanciais, enquanto mantêm sua autonomia e liberdade no trabalho (LEME, RODRIGUES e CHAVES JÚNIOR, 2017).

Os experimentos de UBERização do trabalho avançam em forma diversificada no espaço supranacional. Começaram com iniciativas no transporte individual, por meio da desregulamentação generalizada na oferta de sistema de táxi por aplicativos das tecnologias de informação e comunicação, alcançando atualmente os contratos de zero hora, cujo trabalhador permanece em casa aguardando a demanda de sua força de trabalho advinda de qualquer parte do mundo. Tudo isso à margem da regulação nacional de trabalho, fruto da generalização das novas tecnologias de informação e comunicação, em meio ao enorme excedente de mão-de-obra. (POCHMANN, 2016, p. 707)

Esse modelo de negócio da Uber apresenta variação e ampliação em várias áreas profissionais, onde o trabalhador vincula-se à plataforma para poder prestar serviços, seja como pessoa jurídica (pejotização) ou de forma autônoma (informalidade). É importante notar que a uberização não se limita apenas aos serviços de transporte de passageiros. Atualmente já existem diversas empresas que atuam nesse seguimento de mercado, como *99*, *Cabify*, *Didi Chuxing*, *lyft*, *99food*, *rappi*, *loggi*, *ifood* e outros. Isso sugere que estamos possivelmente testemunhando o início de um processo mais amplo de reestruturação na produção capitalista (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; TEODORO; OLIVEIRA, 2020).

2.1 Uber

Com uma proposta inicial de prestar serviços como táxi através de carros de luxo, a Uber foi lançada em 2010 nas principais plataformas de aplicativos, Android e App Store. Como um dos grandes pioneiros do *e-hailing*, aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas utilizando geolocalização, a *Uber Technologies Inc.* é uma empresa multinacional que presta serviços de transporte privado através de plataformas digitais (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; BUNTE, 2018).

É importante ressaltar que os motoristas da Uber não cobram diretamente dos passageiros pelo serviço. Em vez disso, recebem uma porcentagem da empresa que faz a intermediação, valorando a corrida através de algoritmos que consideram diversos fatores, como horário, tráfego, demanda e outras variáveis. O candidato a motorista da Uber faz um



cadastro pelo site. Aprovado, passa a fazer parte da plataforma como motorista Uber, passando a receber uma porcentagem por corrida realizada (BUNTE, 2018).

Entretanto, é relevante observar que a relação entre a Uber e seus motoristas não é caracterizada por um vínculo empregatício tradicional. Os motoristas cadastram-se na plataforma de forma autônoma, sem uma relação de emprego formal com a empresa. Eles atuam como prestadores de serviços independentes, o que levanta questões sobre a natureza dessa relação e a ausência de direitos trabalhistas tradicionais, como horas regulares de trabalho e benefícios (ABILIO, 2019; ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; DE MELO; NEVES; NEVES, 2023).

Com atuação inicial no Brasil em 2014, a Uber expandiu-se rapidamente, estando presente em todos os estados brasileiros e diversificando sua atuação em áreas como entrega de alimentos (*UberEats*) e até mesmo táxi aéreo. Essa expansão demonstra o impacto significativo da plataforma na indústria de transporte e serviços no país.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico são construídos em torno da relação jurídica que envolve os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico que vincula as partes. Cada ramo do direito fundamenta-se em princípios, regras e institutos jurídicos que embasam uma relação jurídica específica (DELGADO, 2020).

Segundo Delgado (2020, p. 341):

A particularidade das relações jurídicas próprias ao Direito [...] é que irá justificar a construção de características teóricas e normativas tão distintivas para cada um dos clássicos ramos que compõem o universo jurídico hoje. No ramo jurídico trabalhista, esse núcleo básico centra-se na relação de trabalho, mais propriamente na relação de emprego.

A ciência jurídica do direito trabalhista percebe nítida distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A expressão “relação de trabalho” é genérica, referindo-se às relações jurídicas caracterizadas por uma prestação centrada numa obrigação de fazer laborativa humana. Engloba “toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível” (DELGADO, 2020, p. 341).

Sendo relação de trabalho gênero e que engloba a relação de emprego, uma das espécies de relação de trabalho. A relação de emprego é um tipo legal próprio e específico, não se confundindo com as outras modalidades de relação de trabalho no nosso ordenamento justarabalista, vejamos:



Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2020, p. 343).

Já para caracterizar a relação de emprego, seguindo norma juslaboral brasileira, é necessário, de forma cumulativa, atender certos elementos fático-jurídicos encontrados em dois preceitos combinados dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No *caput* do art. 2º e no *caput* do art. 3º da mesma Consolidação.

Ou seja, a norma descreve como preceitos: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) prestação efetuada com pessoalidade; c) efetuada com não eventualidade; d) sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como, elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fáticos-jurídicos).

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidade fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos (RIBEIRO DE VILHENA, 1975, p. 163), esses elementos fático-jurídicos alojam-se ‘...na raiz do fenômeno a ser demonstrado’ (RIBEIRO DE VILHENA, 1975, p. 163), antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada (DELGADO, 2020, p. 346).

Já demonstrado a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho, embora este seja gênero e aquele, espécie, trataremos a seguir dos cinco elementos fáticos-jurídicos para poder, em sequência, realizar a possível colmatação do trabalhador da plataforma digital Uber no ordenamento juslaboral brasileiro.

a) Trabalho por pessoa física: esse elemento refere-se à pessoa física, desta forma, o trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. Segundo Delgado (2020, p. 347), “a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica”.

Quando pactuado e efetivamente concretizado por pessoa jurídica, sem a fixação de uma pessoa física específica, esse elemento fático-jurídico fica afastado, passando a não colmatar-



se relação de emprego. Porém, quando evidenciar, no fato concreto, a utilização de pessoa jurídica para encobrir o labor por pessoa física específica - fenômeno denominado popularmente por “pejotização”, fica caracterizado vínculo de emprego (art. 9º da CLT), exaltando o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

b) **Pessoalidade:** embora vinculado ao elemento anterior, guarda importante distinção. Segundo Delgado (2020, p. 347):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de fungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

c) **Não eventualidade:** esse elemento, no Direito do Trabalho, refere-se a dois aspectos – duração do contrato empregatício (regido pelo princípio da continuidade da relação de emprego, defendendo a permanência por tempo indeterminado do vínculo de emprego) e configuração do tipo legal da relação empregatícia (o trabalho prestado deve ter o caráter de permanência).

A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” – art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” – caput do art. 1º). (DELGADO, 2020, p. 349)

Este é o elemento de maior embate na doutrina, na jurisprudência e textos legais. Nos textos legais, a não eventualidade surge de diferentes formas. A CLT elegeu a expressão “serviços de natureza não eventual” (art. 3º, caput) em contraponto à legislação doméstica que utiliza “serviços de natureza contínua” (art. 1º, caput, Lei n. 5.859/72) ou “serviços de forma contínua” (art. 1º, caput, LC n. 150/15).

A doutrina apresenta quatro principais teorias informadoras da noção de eventualidade: a teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Segundo Delgado (2020), a única teoria não harmônica com o texto celetista é a teoria da descontinuidade, as demais seriam ajustadas ao espírito da CLT.

Para Delgado (2020, p. 350) “a teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemático”. Sendo que, para essa



teoria, o trabalho eventual é fragmentado, disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporários significativos com respeito ao tomador de serviço verificado.

Informa, por sua vez, a teoria do evento, que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido (DELGADO, 2020, p. 351).

A Teoria da descontinuidade foi legitimada através do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ao definir o empregado como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Tal percepção já está consolidada na doutrina há décadas, como podemos extrair das palavras de Catharino (1972):

Eventual significa casual, fortuito, que depende de acontecimento incerto. Mas, eventual em função de que e de quem? Do trabalho prestado por determinado trabalhador, ou da atividade do empregador? Eventualidade não é o mesmo que temporariedade ou transitoriedade. O empregado admitido a prazo (ver CLT, arts. 443 e 475, § 2º) ou para trabalhar tempo reduzido não é, necessariamente, eventual. Assim ocorre, p. ex., com os empregados em experiência e os safristas [...], bem como com os contratados para trabalhar poucas horas por dia ou poucos dias por semana. (CATHARINO, 1972, p. 185).

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) informa que o trabalho eventual é exercido por um trabalhador que realiza tarefa não inserida nos fins normais da empresa, sendo esporádicas e de estreita duração (TEIXEIRA; MARTINS; MOREIRA, 2022).

De acordo com Pessoa (2020), a teoria dos fins do empreendimento explica que a inclusão do trabalhador na empresa de maneira indispensável justifica a natureza não eventual do trabalho, estabelecendo assim a relação de emprego. O escopo do objeto social da empresa efetivamente condiciona a necessidade do serviço, de modo que a mão de obra contratada se destina a alcançar os objetivos propostos, destacando-se a característica de indispensabilidade do empregado. Ele pode ser concebido como um componente vital para o funcionamento do ente coletivo imaterial que representa a empresa, uma vez que, sem o contributo do empregado, a atividade econômica torna-se inviável. Nesse contexto, todos aqueles integrados à atividade principal empresarial devem ser reconhecidos como empregados.

A teoria da fixação jurídica é bem esclarecida por Nascimento e Nascimento (2019) que explica:

... TEORIA DA FIXAÇÃO. Quarto, a que nos parece melhor, a teoria da fixação jurídica na empresa, segundo a qual eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa a uma fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica. Há exemplos que podem, de algum modo, facilitar a compreensão do conceito de trabalhador eventual: o “boia-fria”, volante rural, que cada dia vai trabalhar numa fazenda diferente, ganhando por dia, sem se fixar em nenhuma delas; o “chapa”, que faz carga



e descarga de mercadorias de caminhões, recebendo cada dia de um motorista diferente ou de uma empresa diferente dentre as muitas para as quais, sem fixação, faz esse serviço e a diarista que vai de vez em quando fazer a limpeza da residência da família. Um trabalhador eventual pode se transformar automaticamente em não eventual, portanto, em empregado. Basta que, em vez de trabalhar de vez em quando, passe a fazê-lo seguidamente para a mesma fonte de trabalho, caso em que surgirá um ajuste, até mesmo tácito, ou uma relação de emprego. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019, p. 201-202).

Destarte, a caracterização da natureza eventual é uma combinação dos elementos das teorias anteriormente apresentadas.

d) Onerosidade: “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial...” (DELGADO, 2020, p. 353)

e) Subordinação: este é o elemento principal para diferenciar a relação de emprego do grupo de prestação de trabalho conhecido como autônomo. Este termo, derivado de *sub* (abaixo) e *ordinare* (ordenar), expressa a ideia de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores (DELGADO, 2020). Para o autor, a subordinação implica essencialmente um “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (DELGADO, 2020, p. 357). A subordinação e a eventualidade serão debatidas de forma mais densa no próximo tópico.

4. COLMATAÇÃO DO TRABALHADOR UBER NO ORDENAMENTO JUSLABORAL BRASILEIRO

O sistema normativo trabalhista, regido tanto pela CLT, quanto por leis esparsas, tem, neste momento de intensa transformação digital, o grande desafio de realizar a colmatação das relações laborais entre trabalhadores e plataformas digitais de serviços.

Este estudo buscou compreender como as categorias tradicionais de emprego se adaptam à realidade da economia de plataformas e como as decisões judiciais têm abordado essa problemática, visando contribuir para a colmatação juslaboral brasileira diante das inovações trazidas pelo fenômeno da “uberização”. Para tanto, é necessário esclarecer o *modus operandi* da Uber, para, em seguida, realizar uma colmatação no sistema juslaboral brasileiro.

O trabalhador, motorista, realiza seu cadastro na plataforma digital da Uber como passo inicial para estabelecer a relação de trabalho. Após aprovado, a Uber orienta o motorista sobre as políticas da empresa e como deve realizar o serviço. A cada corrida realizada, o motorista recebe uma porcentagem do valor cobrado. Esse valor é estabelecido unicamente pela Uber,



levando em consideração o tráfego, horário, local e outras informações analisadas e computadas por algoritmos. O motorista não tem autonomia para cobrar diretamente pelo serviço e nem estabelecer preço.

Nesse modelo de negócios fica claro o trabalho humano, pois o motorista é quem presta o serviço através de seu *login* e senha pessoal e intransferível. Esse labor é exercido em nome da Uber (empresa de personalidade jurídica) para o usuário que contrata, através do aplicativo digital da Uber, os serviços. Por cada corrida o motorista recebe um valor, determinado exclusivamente pela Uber. Percebe-se, nitidamente, três aspectos descritos nos Arts. 2º e 3º da CLT: pessoa física, pessoalidade e onerosidade.

As questões que geram maior controvérsia referem-se à subordinação e não-eventualidade.

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2020, p. 357).

Em suma, trata-se da condição em que o trabalhador tem a autonomia de sua vontade limitada contratualmente, resultando na transferência do poder de direção sobre sua atividade para o empregador (DELGADO, 2020). No caso da Uber, o motorista não tem autonomia para cobrar o valor que achar justo pelo trajeto percorrido. Em vez disso, eles estão sujeitos às tarifas estabelecidas pela plataforma Uber. Além disso, estão obrigados a seguir o trajeto definido e as determinações cogentes da empresa. Qualquer desvio dessas determinações pode levar ao cancelamento de seu vínculo e à exclusão da plataforma.

Segundo Delgado (2020, p. 360), a doutrina trabalhista apresenta três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. [...] Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços [...] (DELGADO, 2020, p. 360).

Já a dimensão estrutural é expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2007, p. 667).

Percebe-se a subordinação do trabalhador à Uber, de forma clara, nas dimensões clássica e objetiva, pois subordina-se a uma situação jurídica derivada de contrato pelo qual



compromete-se a realizar o trabalho no *modus operandi* da Uber (clássica), quanto integração aos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços (objetiva).

Com relação a dimensão estrutural, os softwares da Uber são projetados através de algoritmos para atender parâmetros pré-programados com ordens que reproduzem a dinâmica e funcionamento da organização, plataforma digital de serviços Uber. Embora não receba ordens diretas de um supervisor, gerente ou chefe imediato, o motorista segue as ordens dos algoritmos, restando estabelecido, também, a subordinação estrutural. Esse tipo de subordinação é conhecida hoje como subordinação algorítmica, pode ser vista no acórdão que reconhece o vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MOTORISTA DE UBER. O avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas fez surgir novas relações de trabalho, como o labor desenvolvido por meio de plataformas digitais. O antigo conceito de subordinação jurídica cedeu espaço a um novo modelo de subordinação, denominada de subordinação algorítmica. As plataformas digitais atuam por meio de programas, os quais são compostos por sequências de algoritmos, que são um conjunto de instruções bem definidas, de raciocínios e operações, que servem para resolver problemas semelhantes ou descrever como se deve executar uma determinada tarefa. Na relação mantida entre as partes, a tecnologia, por meio da qual a prestação de serviços é executada, é integralmente detida e controlada pela UBER, e a comunicação direta entre o motorista e o cliente é mínima. Tudo é traçado e definido pela empresa ré, razão pela qual o controle da mão de obra decorrente dos algoritmos da plataforma eletrônica é até mais eficaz do que a subordinação tradicional. O motorista não pode estipular o valor da corrida, nem o modo que o serviço será pago, tampouco pode escolher o cliente que deseja livremente. É possível que o motorista recuse algumas corridas, mas, ele sofre punição no caso de este número ser considerado elevado pela UBER. Os elementos dos autos confirmam a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, previsto no art. 3º da CLT, notadamente a subordinação algorítmica, eis que a reclamada administra uma empresa que tem como objeto o transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. (TRT-1 - ROT: 01009842020195010051 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022)

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece a subordinação algorítmica como sendo uma quarta forma de subordinação, ou seja, não sendo uma espécie da subordinação estrutural ao citá-la no reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber (TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1003530220175010066).

Para analisar o último elemento fático-jurídico da relação de emprego, a não-eventualidade, reproduzo abaixo as palavras do ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, em sua doutrina, ao formular a caracterização do trabalho de natureza eventual:

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do



trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento (DELGADO, 2020, p. 352).

Os trabalhadores da Uber, ao se cadastrarem na plataforma, submetem-se a diversos parâmetros para poderem trabalhar, além da necessidade de manter um carro novo e limpo, vale destacar que o investimento substancial no veículo, frequentemente representando uma quantia significativa para um trabalhador médio, evidencia a intenção de estabelecer uma relação de trabalho duradoura em busca do retorno desse investimento. Isso sinaliza que os motoristas não buscam um vínculo de curta duração e volatilidade com a plataforma.

Além disso, outros parâmetros se aplicam aos motoristas da Uber, incluindo a exigência de possuir documentação em dia, como uma Carteira Nacional de Habilitação - CNH válida e a documentação do veículo em conformidade com a legislação vigente. A manutenção de um seguro adequado, que cubra possíveis acidentes ou danos ao veículo e aos passageiros, também é comumente requerida.

Os motoristas são constantemente avaliados pelos passageiros após cada viagem, e a manutenção de uma boa classificação muitas vezes é crucial para continuar na plataforma. Além disso, espera-se que os motoristas sigam padrões de condução segura e cumpram todas as leis de trânsito. A disponibilidade durante os horários de maior demanda para atender às necessidades dos passageiros também é considerada relevante.

O cumprimento das políticas da Uber, incluindo o seguimento das orientações da empresa e a aderência às normas estabelecidas pela plataforma, é uma obrigação dos motoristas. Por fim, os motoristas também devem concordar com as taxas e comissões que a Uber retira de suas receitas como parte do acordo de prestação de serviços.

É importante destacar que, no momento da corrida, o trabalhador subordina-se à Uber como um único tomador de serviço, não buscando uma relação de trabalho de curta duração. Pelo contrário, os motoristas realizam corridas com a intenção de aumentar seu retorno financeiro, frequentemente realizando diversas corridas e de forma subsequente. Essas corridas são regulares, constantemente requeridas e fazem parte da previsibilidade da Uber, alinhando-se ao padrão dos fins normais do empreendimento. Portanto, a eventualidade, que caracteriza uma relação de trabalho ocasional e não contínua, fica afastada nesse contexto.

4.1 Uber: condenação bilionária





O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), publicou notícia com o tema: SENTENÇA CONDENA APLICATIVO DE TRANSPORTES EM R\$ 1 BILHÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS (TRT-2ª Região, 2023).

Consoante os termos da notícia, bem como compulsado os autos do processo em trâmite na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo (autos nº 1001379-33.2021.5.02.0004) verificou-se que a sentença, determinou que a Uber proceda com a contratação de todos os motoristas ativos em sua plataforma, além de pagar R\$ 1 bilhão em danos morais coletivos. A decisão, em comento, publicada em 14/9/2023, foi resultado de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho.

Segundo o juiz Maurício Pereira Simões, a empresa negligenciou os direitos fundamentais, deixando os colaboradores desprotegidos socialmente, e agiu de maneira intencional ao lidar com seus motoristas.

O magistrado enfatizou que as evidências apresentadas no processo demonstram que a Uber desenvolveu uma estratégia premeditada para evitar o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e de saúde, falhando em suas obrigações mesmo quando tinha o dever constitucional de acatá-las.

Foi estipulado um prazo de seis meses, a contar do trânsito em julgado da ação, para que a empresa formalizasse o registro profissional de todos os motoristas. Além disso, determinou que todas as futuras contratações sigam essa mesma direção. Ressalta-se, por oportuno, que quando do fechamento do presente ensaio ainda era possível a interposição de recurso.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Restou evidenciado que estamos diante de uma transformação fundamental na dinâmica das relações laborais na contemporaneidade, impulsionada pelo advento da revolução tecnológica e do acesso generalizado à rede mundial de computadores. As empresas, cada vez mais optam por prestar e fornecer serviços por meio de plataformas digitais conectadas à rede mundial de computadores. Esse novo modo de operar no mercado vem desafiando os sistemas normativos em diversos âmbitos desde aspectos financeiros e tributários até questões de consumo e, como abordado neste artigo, de direito trabalhista.

Ao analisar os elementos fáticos-jurídicos laborais que caracterizam a relação de emprego com a plataforma digital Uber, pode-se extrair uma nova conformação na dinâmica empregado-empregador. O tradicional modelo hierárquico, com chefes, coordenadores,



superiores, gerentes e/ou diretores dando ordens e definindo a direção de cada atividade de seus subordinados, está gradualmente cedendo espaço para os algoritmos e programações pré-definidas.

Esses algoritmos permanecem operantes 100% do tempo, fiscalizando e avaliando constantemente o desempenho dos trabalhadores. Isso tem implicações significativas, especialmente no que diz respeito a colmatar-se essa nova forma de ordens e acompanhamento de desempenho no elemento subordinação e não-eventualidade, desafiando juristas em diversas partes do mundo.

Este artigo, por meio de uma análise doutrinária, legislativa e de uma investigação jurídico-exploratória, buscou preencher essa lacuna na caracterização da relação de trabalho entre a plataforma Uber e seus motoristas como uma relação de emprego. O estudo apresentou os cinco elementos fáticos-jurídicos exigidos pela legislação trabalhista brasileira, demonstrando que a relação estabelecida atende aos critérios estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Este estudo sobre a relação laboral entre a plataforma digital Uber e seus trabalhadores ressalta a complexidade das transformações no mundo do trabalho decorrentes da economia de plataformas. A Uber, como representante desse novo modelo de negócios, demonstrou-se um desafio para o sistema jurídico trabalhista brasileiro, exigindo uma análise cuidadosa dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício. A constante evolução tecnológica e as nuances das relações estabelecidas por meio da Uberização têm provocado mudanças substanciais nos parâmetros tradicionais que norteiam a classificação das relações de trabalho.

A predominância da subordinação algorítmica, o caráter não-eventual das atividades dos motoristas e a sua integração no fluxo normal do empreendimento da Uber suscitam reflexões profundas sobre a adequação dos conceitos jurídicos vigentes às novas realidades laborais. Apesar das limitações inerentes a toda pesquisa, este estudo contribui para a compreensão das implicações jurídicas da Uberização no cenário brasileiro. Ademais, aponta para a necessidade de revisitar e adaptar as normas trabalhistas às inovações trazidas por esse fenômeno, a fim de assegurar a justiça nas relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores na era da economia de plataformas.

Sugere-se, para pesquisas futuras, aprofundar o estudo das implicações tributárias e previdenciárias da relação entre plataformas digitais e trabalhadores, bem como explorar as perspectivas dos próprios motoristas em relação às condições de trabalho e à legislação



aplicável. Além disso, é fundamental continuar acompanhando a evolução das relações de trabalho na era digital, considerando as mudanças constantes nas plataformas e nas leis laborais. Esta pesquisa contribui para a teoria ao ampliar a compreensão das transformações nas relações de trabalho na era da uberização e para a prática ao oferecer subsídios para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas em um contexto tecnológico em constante evolução.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41–51, nov. 2019.
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26–56, 20 set. 2021.
- 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**, v. 18, n. 1, p. 7–34, 1 jan. 2019.
- BARBATO, M. R.; MOURA, N. DAS C. O CONTROLE ILIMITADO DAS EMPRESAS-PLATAFORMA NA SOCIEDADE DA VIGILÂNCIA E OS IMPACTOS NAS GREVES. **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, v. 6, n. 3, p. 1253–1268, 30 dez. 2020.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 1ª edição ed. [s.l.] Edições 70, 2015.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 jun. 2021.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jun. 2021.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 150**, de 1º de junho de 2015. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2015/leicomplementar-150-1-junho-2015-780907-publicacaooriginal-147120-pl.html>. Acesso em: 03 jun. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Brasília, DF: Presidência da República, [1972]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm. Acesso em: 03 jun. 2021.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. Recurso de Revista - RR: 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

BUNTE, C. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 31 ago. 2023.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. São Paulo: Ed. Jurídica e Universitária, 1972.

CEZÁRIO, M. B. D. O.; ARAUJO, W. M. D. A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural / Preparing work relationships: outsourcing, flexibility and uberization. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23544–23562, 10 mar. 2021.

CRESWELL, J. W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa- Escolhendo entre Cinco Abordagens**. [s.l.] Penso Editora, 2014.

DE MELO, B. L.; NEVES, H. T.; NEVES, M. T. A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O CONTROVERTIDO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO. 2023.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11–40, 13 ago. 2007.

DELGADO, M. G. **Curso De Direito Do Trabalho - Obra Revista E Atualizada 19ª Edição**. 19ª edição ed. [s.l.] LTr, 2020.

GROHMANN, R.; QIU, J. Contextualizing platform labor. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

GUSTIN, M. B. DE S.; DIAS, M. T. F.; NICÁCIO, C. S. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. DE R. **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. v. 1224

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 7ª edição ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORAES, A. F. G. DE. **Novo desenvolvimentismo e velhas condições de trabalho?: uma análise da dinâmica de subcontratação no complexo de Suape**. [s.l.: s.n.].

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 42ª ed. São Paulo: LTr, 2019.



PESSOA, Daniela Pinheiro Gomes. Relação empregatícia e trabalho prestado mediante o uso de aplicativos – uma nova perspectiva para o direito do trabalho. Dissertação de mestrado.

POCHMANN, Márcio. **A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores**. Cadernos do CEAS, Salvador, n. 239, 2016.

QUEIROZ, R. M. R.; FEFERBAUM, M. **Metodologia da Pesquisa em Direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 01009842020195010051 RJ. Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022.

RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 163.

TEIXEIRA, K. R.; MARTINS, Y. S.; MOREIRA, A. G. RECONHECIMENTO DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NO CASO UBER: : **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 2, p. 49–74, 16 dez. 2022.

TEODORO, M. C. M.; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. O trabalho pelas plataformas digitais e a conformação do vínculo de emprego pela modalidade intermitente. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas / Centro Universitário do Distrito Federal**, v. VI, n. 1, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **SENTENÇA CONDENA APLICATIVO DE TRANSPORTES EM R\$ 1 BILHÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS**. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/sentencia-condena-aplicativo-de-transportes-em-r-1-bilhao-por-danos-morais-coletivos>. Acesso em: 22/09/2023 às 19h18.

VAN DOORN, N. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, p. 898–914, 3 jun. 2017.