



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO I  
TRABALHO DE CURSO II

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:**  
RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

ORIENTANDA – JÉSSICA MOTA DE OLIVEIRA  
ORIENTADOR – PROF ME. HÉLIO CAPEL GALHARDO FILHO

GOIÂNIA-GO  
2023

JÉSSICA MOTA DE OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:**  
RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Artigo Científico Apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).  
Prof. Orientador – Me. Hélio Capel Galhardo Filho

GOIÂNIA-GO

2023

JÉSSICA MOTA DE OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:  
RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof.: Me. Hélio Capel Galhardo Filho

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a):

## **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

Jéssica Mota de Oliveira

A "uberização" do trabalho tem impulsionado a necessidade de mudanças legislativas e jurisprudenciais para lidar com as demandas sociais desse novo paradigma. No entanto, é fundamental que as decisões jurídicas sejam embasadas em critérios claros e reconhecíveis dentro do ordenamento jurídico, evitando arbitrariedades. O presente estudo tem o objetivo de identificar tais critérios, âncoras ao entendimento jurídico acerca do tema. Utilizando como principal método a pesquisa bibliográfica, os resultados foram no sentido de que, embora o direito deva incorporar contribuições da sociologia e da filosofia para assegurar um sistema jurídico democrático, é essencial que o processo legal estabeleça limites ao poder estatal, permitindo o acesso à justiça. Nesse sentido, magistrados podem falhar tanto ao negligenciar as novas formas de organização do trabalho ou ao desviar-se do devido processo legal. Alcançar a justiça requer, portanto, estrito respeito ao método e à estrutura processual como instrumento da atividade jurisdicional, garantindo equilíbrio na resolução de demandas, sejam elas inéditas ou não.

**Palavras-chave:** Uberização. Legislação. Jurisprudência. Processo legal. Justiça.

## INTRODUÇÃO

A pandemia de Covid-19 deu-se em um momento particularmente crítico ao cenário brasileiro. Os noticiários estavam já saturados por uma crise política em que se fez prosperar o ideário neoliberal, tendo sido conduzidas diversas reformas que levaram ao desmonte de outrora fortes políticas públicas. Simultaneamente, competiam midiaticamente o mar de lama que levou quase 300 vidas em Brumadinho em janeiro de 2019 e o vazamento de óleo nas praias do Nordeste em setembro daquele mesmo ano. Enfrentando um governo omissivo, a população local se organizou para recolher pessoalmente as toneladas de óleo. Ao longo da pandemia que se sucedeu, agravaram-se os mais conhecidos problemas sociais brasileiros, tendo ocorrido na mesma saídas semelhantes às das praias nordestinas: precárias e vindas dos mais diversos arranjos coletivos, típicas estratégias de sobrevivência de quando nada é garantido.

Essa mesma ausência de garantias, constitutiva do *savoir vivre* nacional, fez a vulnerabilidade social saltar aos olhos durante o período pandêmico. Na esfera trabalhista, para os que puderam se isolar, o teletrabalho veio como o ensaio de uma solução para o emprego na quarentena. Foram implementados experimentos para a eliminação das medidas protetivas do trabalho, dos riscos e dos custos do exercício das profissões, transferidos todos para trabalhadoras e trabalhadores. Generalizou-se com o home office em tempo integral a dissolução de fronteiras entre as atividades que podem ou não ser consideradas como trabalho, entre o início e o fim do expediente, entre a casa e o escritório. Para que todo esse rearranjo social fosse viável, trabalhadores até então invisíveis foram reconhecidos em sua centralidade.

Nesse sentido, os aplicativos de vendas, entregas e serviços foram verdadeiras boias de salvação em meio à crise, evitando tragédias pessoais e familiares de escalas abismais. Com a popularização desse novo modelo de negócio, que teve no aplicativo de transporte Uber um de seus pioneiros, criou-se uma categoria inédita de trabalhadores autônomos nas grandes cidades do mundo. Inicialmente, esse tipo de arranjo foi romanticamente retratado como uma forma dinâmica e desburocratizada de consumo e trabalho, chamada de economia compartilhada, em que todos eram corajosos empreendedores de si mesmos. O otimismo utópico, contudo, foi sendo

substituído por uma visão mais crítica, resumida fenomenologicamente pelo nome de uberização (VIDIGAL, 2021).

A uberização, aos poucos, integrou-se à realidade nacional. Em 2018, o faturamento brasileiro da Uber foi de R\$ 3,7 bilhões, atrás apenas dos EUA, sendo São Paulo a campeã mundial de corridas. De 2017 a 2021, o iFood passou de 4,5 milhões a 60 milhões de pedidos mensais. (BARROS, 2022) Tais lucros, com a pandemia, vieram a se intensificar de forma latente. O sucesso do referido modelo de negócios se deve principalmente ao gerenciamento algorítmico da oferta e demanda e a fatores como sensação de insegurança, falta de tempo e insatisfação com o transporte público. Mas também a uma velha tecnologia: o trabalho disponível em excesso e sua informalização, permitindo que se rebaixe a remuneração e transfira custos e responsabilidades ao trabalhador (VIDIGAL, 2021).

Falar de precarização do trabalho no Brasil não é um tema que se esgote facilmente. Trata-se de aterrissar processos globais em uma realidade laboral historicamente flexível. Na justiça do trabalho brasileira é rotineira a informalidade, o rebaixamento do valor da força de trabalho, as desigualdades sociais, a concentração de renda abissal. Entretanto, para além dos clássicos desafios, enfrentamos atualmente uma arquitetura semântica para a eliminação completa das regulações já estabelecidas, um malabarismo para transferir para os trabalhadores os riscos e custos de sua atividade, um mecanismo informal de intensificação laboral e de extensão do tempo de trabalho não pago. Esses processos, por sua vez, ocorrem à luz do sol, por dentro da legalidade, crescendo por entre as brechas legislativas que a tecnologia permite serem exploradas (KALIL, 2019).

As empresas, por sua vez, tentam se apresentar cada vez mais não como contratantes, mas como mediadoras. A qualquer tentativa de que estabelecimento de um vínculo empregatício alega-se que a principal atividade é prover os meios tecnológicos para que oferta e procura se encontrem, sendo as empresas somente mediadoras. Não corporações do ramo dos transportes ou da logística, mas da tecnologia. Isso as isenta de qualquer responsabilidade sobre esses trabalhadores. Esse discurso vem a ser extraordinariamente forte por fazer parecer neutra uma relação de forças que é claramente unilateral. Na prática, essas mesmas empresas detêm o poder de definir o valor do serviço prestado, a variação do valor, a distribuição do trabalho e, conseqüentemente, determinar o tempo em atividade necessário para a subsistência daquele que pretende dela sobreviver.

O olhar direciona-se então a algo muito novo que é o gerenciamento algorítmico do trabalho, onde o entregador trabalha o tempo inteiro sem saber quais são de fato as regras ou os critérios que estão organizando o trabalho dele, vez que inexistente contrato de trabalho e os termos de adesão aos aplicativos são omissos em relação ao manejo da própria atividade desempenhada. Na rotina dos motofretistas, são longas as jornadas, os ganhos baixos, e a subordinação a algoritmos ininteligíveis os sujeitam a clientes que, em função das avaliações, têm os trabalhadores na palma da mão. Ocasionalmente, são oferecidas recompensas, bonificações aos entregadores de melhores resultados, como que uma estratégia para que se criem trabalhadores permanentemente disponíveis. A esse obscuro recurso de subordinação algorítmica do trabalhador, dá-se o nome de gamificação do trabalho (VIDIGAL, 2021).

Ainda são escassas as movimentações legislativas nesse sentido e, menos ainda, as representações políticas desse novo grupo social. Parecem vir do judiciário brasileiro e mundial os mais relevantes esforços para buscar reparar a lacuna de direitos de que carece a categoria (OHOFUGI, 2019). É nítido, entretanto, que as empresas de aplicativos desenvolveram uma organização produtiva nova, extremamente atípica e, com ela, novos arranjos trabalhistas, que escapam ao que já é legalmente previsto e garantido. A história, contudo, seja através de fordismos ou toyotismos, mostra que a toda nova forma de exploração do trabalho são trazidas novas formas de resistência e adaptação.

Faz-se justificar, portanto, o empenho pela busca de novas soluções jurídicas, caminhos viáveis para a integração e proteção legal dessa nova classe de trabalhadores, tão exposta às mais adversas intempéries socioeconômicas e que, cada vez mais, têm se mostrado prestadora de serviços essenciais.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>O CAPITALISMO DE PLATAFORMA .....</b>	<b>4</b>
1.1	QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SHARING ECONOMY .....	4
1.2	A UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	5
<b>2</b>	<b>O TRABALHO UBERIZADO .....</b>	<b>8</b>
2.1	O NUBLAMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....	8
2.2	A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E GAMIFICAÇÃO DO TRABALHO .....	9
<b>3</b>	<b>O CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO .....</b>	<b>11</b>
3.1	ANÁLISE JUS-LABORAL E ASPECTOS SOCIOJURÍDICOS .....	11
3.2	A ATIVIDADE JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	15
<b>4</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>REFERÊNCIAS:.....</b>	<b>20</b>



# 1 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

## 1.1 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SHARING ECONOMY

A palavra “revolução” denota uma mudança abrupta e radical. Ledo engano, as revoluções industriais ocorrem quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos, processo este que pode perdurar por gerações. À exemplo, a primeira revolução industrial iniciou-se aproximadamente em 1760 e continuou a manifestar seus mais calamitosos efeitos até meados de 1850. Provocada pela invenção da máquina a vapor, foi ela a responsável por primeiro alçar a produção mecânica ao capitalismo moderno.

A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, continuou a desenvolver no século XX o advento da eletricidade. Estruturalmente, a linha de montagem possibilitou a produção em massa, pelo que ficou mais marcadamente caracterizada. A terceira revolução industrial, por sua vez, foi começada na década de 60. Foi popularmente apelidada de revolução digital ou do computador, vez que impulsionada pelo desenvolvimento de semicondutores, da computação em mainframe, da computação pessoal e da internet.

A quarta revolução industrial em muito se parece com a terceira, mas, contudo, com ela não se confunde. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática. As tecnologias digitais, fundamentadas no computador, no software e nas redes, não são novas, mas tornam-se cada vez mais sofisticadas e integradas, interagindo cada vez mais de forma mais acentuada em meio à sociedade (SCHWAB, 2019).

É no contexto da quarta revolução industrial, cenário esse de grandes possibilidades tecnológicas e de grandes necessidades econômicas, que surgiu, por volta de 2008, o termo *collaborative economy*. A assim chamada economia colaborativa explica-se por economias inteiras marcadas por um considerável excesso de ativos mantidos por famílias comuns. A ideia principal consiste simplesmente na

criação de um novo tipo de mercado que permitisse às pessoas alugar ou compartilhar livremente esses ativos umas com as outras (WHERRY, 2019).

Tal estrutura de consumo colaborativo, quando adaptada a um maior conjunto de atividades, incluindo trocas, serviços e esforços por conexões sociais de outras naturezas, passou a protagonizar fenômeno outro: o da *sharing economy*, ou economia compartilhada.

## 1.2 A UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Dentro do fenômeno da *sharing economy*, surgem, no Vale do Silício nos Estados Unidos, empresas com soluções para as mais diversas necessidades da sociedade, como hospedagem, entregas e transporte, atentando-se para a questão do compartilhamento dos recursos.

Uma dessas empresas é a Uber, fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, que surgiu como uma empresa de transportes disposta a substituir os táxis. Com a dificuldade de manutenção da frota inicial de carros da empresa, no entanto, foi proposto o compartilhamento de veículos pessoais por pessoas comuns, com o auxílio de uma plataforma digital desenvolvida pela empresa. Esse formato organizacional possui três polos essenciais: os passageiros, o motorista parceiro e o aplicativo (plataforma digital fornecida pela empresa, que conecta os motoristas aos passageiros) (MARTINS, 2017).

Em se tratando do aplicativo, bem como do algoritmo que vem a conectar passageiros e motoristas, a empresa Uber possui duas importantes políticas a serem notadas: o sistema de taxa de cancelamentos e o sistema de avaliações (UBER, 2016b). O sistema de taxa de cancelamentos funciona medindo o número de vezes que o motorista parceiro cancela uma viagem aceita por intermédio do aplicativo. Caso o motorista apresente uma alta taxa de cancelamentos, poderá ser desligado da empresa, sendo impedido de utilizar os serviços fornecidos pela plataforma Uber. O sistema de avaliação por estrelas, por sua vez, é utilizado pela empresa como um controle do nível de qualidade dos serviços fornecidos pelos motoristas parceiros. Por meio de uma via recíproca, motorista e passageiro se avaliam com notas, estrelas, de 1 a 5, de acordo com a experiência que ambos tiveram no trajeto realizado. Para poder continuar utilizado a plataforma da Uber, o motorista precisa apresentar uma nota mínima estipulada pela empresa em cada cidade (UBER, 2016b).

Para ser um motorista parceiro da Uber são necessários, a princípio, apenas o documento pessoal, a Carteira Nacional de Habilitação com a observação “exerce atividade remunerada”, e documentos do veículo, que devem seguir diretrizes da empresa. Ainda, deve o motorista parceiro possuir seguro de acidentes pessoais (PARCEIROSBR, 2015). Tais requisitos, diferentes em outras empresas de plataforma, mas facilmente preenchidos num país emergente que amarga períodos de crescente inflação, desemprego e desigualdade social, permitiram o trabalho de uma vasta mão-de-obra, que até poderia ser escolarizada e desenvolvida, mas cuja retração do mercado não permitia o emprego.

O modelo organizacional proposto se mostrou economicamente bem-sucedido em diversas economias ao redor do mundo. Contudo, levanta questões tanto quanto à sua regulação, tanto por atuar em um ramo já existente (o dos taxistas), quanto pelas tensões geradas no âmbito trabalhista, uma vez que ainda é incerta a natureza do trabalho desenvolvido pela categoria dos motoristas por aplicativo. Sem uma definição legislativa, os motoristas por aplicativo acabam por ficar juridicamente desamparados, o que vem a representar uma precarização do trabalho desenvolvido. Inexistindo direitos e garantias assegurados, a força de trabalho desses motoristas é explorada sem limitações, ocasionando violações à dignidade da pessoa humana (MARTINS, 2017).

Conforme se pôde abstrair das diretrizes da empresa, a forma de contratação não possibilita nenhuma segurança ao motorista. Não há limite ao número de horas trabalhadas e a remuneração é variável, pois os trabalhadores uberizados recebem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, sem poder definir o valor de seu serviço.

A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As “férias”, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentação de maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL apud VIDIGAL, 2021, p.6).

Apesar de se originar da economia de compartilhamento, a empresa Uber, bem como outras, desenvolveu um modelo organizacional próprio, extremamente

atípico, pautando-se pelo lucro e explorando as diversas lacunas jurídicas para que se consagrasse o modelo capitalista de plataforma. Nos moldes adotados, os motoristas não são apenas compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas sim, trabalhadores de uma nova categoria, os chamados trabalhadores de aplicativos, que utilizam da plataforma digital da empresa como fonte de renda, sendo ela primária ou não.

Assim, a Uber passou a ser sinônimo não somente do brilhantismo de novas propostas comerciais, mas do aquilamento de um capitalismo exploratório. A chamada uberização do trabalho consistindo na precarização do mesmo e no seu completo desligamento dos modernos direitos e garantias constitucionais.

## 2 O TRABALHO UBERIZADO

### 2.1 O NUBLAMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Ainda no seio da 4ª Revolução Industrial, a imagem do empreendedor como aquela do indivíduo que se faz sozinho em um cenário de riscos veio a desempenhar papel protagonista no cenário do trabalho. Um *self made man*, que supere incertezas e crises, devendo contar apenas com sua performance e uma “atitude mental vencedora” passou a ser a moderna estrela guia social, ideal de sucesso a ser seguido em sua forma mais brilhante e melhor aquilatada.

As plataformas, por sua vez, se apropriam simbolicamente do discurso “empreendedorista” como modelo de excelência e superação, tornando-se uma ferramenta importante para que as empresas preguem um comportamento competitivo e formatem seu trabalhador para que ele apenas prossiga produzindo ininterruptamente, estando integralmente disponível para atender às demandas a qualquer momento, fazendo a engrenagem capitalista rodar com maior eficiência e velocidade (VIDIGAL, 2020).

Pesquisas revelam que tal discurso, embora tenha origem nos países “ricos e desenvolvidos”, é mais difundido nos países com altas taxas de desemprego (CABANAS; ILLOUZ, 2019). Em um contexto pós-fordista, permeado pela flexibilidade e de tempo e espaço que as tecnologias digitais permitem, o empreendedorismo se configura como uma tentativa de combate à crise do assalariamento. Mesmo em escritórios ou jornadas de teletrabalho, o *mindset* empreendedor age de forma a sobrecarregar o trabalhador, instigando-o a produzir cada vez mais, para além de suas obrigações, sem promessas ou garantias de recompensa.

No âmbito do trabalho uberizado, esses profissionais em um primeiro momento, sob a retórica do empreendedorismo, acabam por criar uma visão positiva, divertida dessa atividade, ao realizar o sonho de trabalhar sem patrão, sem horários fixos, sem metas ou prazos a cumprir. Em verdade, a promessa empreendedora é forma mascarada de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, anomalia de trabalho autônomo, que oculta a realidade fática do ciclo produtivo. Cuida-se de nova forma de marginalização social e não de um novo empresariado.

Existem muitas armadilhas linguísticas, como o uso de termos que buscam dissociar as tarefas que as pessoas realizam por meio das plataformas da noção de trabalho. As empresas usam epítetos, como “parceiro”, que esvaziam o conteúdo laboral das atividades (VIDIGAL,2020). Da mesma forma, todas as plataformas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentando repetidamente apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre partes, valendo-se de táticas inclusive de propaganda que alimentem a identificação mais fácil do entregador como autônomo, distanciando-se da ideia de empregado subordinado.

## 2.2 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E GAMIFICAÇÃO DO TRABALHO

É possível compreender o trabalho plataformizado como “um ecossistema envolvendo um conjunto de actantes, ou seja, atores humanos e não humanos, empresas, plataformas, usuários consumidores, Estado, algoritmo, programas de rastreamento, banco de dados, entre outros dispositivos.” (VIDIGAL, 2021, p.6).

As grandes plataformas atualmente detêm tecnologia de informação suficiente para acessar grande número de trabalhadores e consumidores sem a necessidade de contato direto, pessoal, determinando os termos do negócio e regulando o desempenho do trabalho pelas avaliações dos usuários. O algoritmo, alimentado pelas informações coletadas, organiza a atividade.

Nesse aspecto, o gerenciamento algorítmico é prática gerencial fundamental na implementação da gamificação do trabalho, que pode ser definida como a “supervisão, governança e práticas de controle conduzidas por algoritmos de software sobre trabalhadores” (MÖHLMANN; ZALMANSON, 2017, apud VIDIGAL, 2021, p.6).

Empresas como a Uber apresentam padrões gamificados de engajamento do(a) trabalhador(a) (STARK, 2016, p. 3759, apud VIDIGAL, 2021, p.5) com desafios, “insígnias”, promoções, preços dinâmicos, bonificações em dinheiro, além de outros elementos que seriam usados para manter condutores nas ruas por mais tempo, levá-los a regiões de maiores demandas, trabalhar assiduamente etc.

Essa transformação da atividade em um jogo, buscando a ampliação da performance, para além de internalizar no trabalhador a dinâmica do trabalho, acaba por legitimar a sua precarização, dificultando o reconhecimento dela como forma de

trabalho, conforme advertem Santos e Ferreira (2008, apud VIDIGAL, 2021, p.5). Nesse sentido, é de se destacar: trabalho não é brincadeira, não é jogo.

Referida técnica foi objeto de estudos e publicações que remontam aos experimentos da psicologia behaviorista, com a utilização de reforços positivos e negativos para o controle comportamental. Autores escreveram em referência a ratos que eram condicionados a apertar botões e acionar alavancas para conseguir recompensas e levavam leves choques para terem podados determinados comportamentos, observa-se:

“Nas oitivas do Inquérito Civil do MPT, os ex-empregados da Uber fizeram revelações sobre a empresa como a utilização da antiga técnica de gestão chamada *carrots*, consistente em premiar e, ao mesmo tempo punir. A expressão *carrot and stick*, ou, traduzindo literalmente, “cenoura e vara (porrete)” é usada para descrever uma situação em que, para fazer alguém trabalhar mais ou alcançar outro resultado desejado, são oferecidas recompensas – e, ao mesmo tempo, são feitas ameaças de punições. Nesta metáfora, a cenoura seria a recompensa, e a vara (o porrete) a ameaça de punição” (VIDIGAL, 2021, p.12).

A existência dos algoritmos vai além da concepção técnica sugerida pela retórica institucional da plataforma. Os algoritmos de controle e gerenciamento da plataforma, como qualquer outra tecnologia, “são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos” (GROHMANN, 2020, p. 97, apud VIDIGAL, 2021, p.13). Em verdade, cuida-se de opinião humana escrita em linguagem matemática, carregando em si os valores e as opiniões de quem o construiu.

Em uma época que emblema a arquitetura informacional, há uma novidade em relação aos moldes fordistas que contavam com a presença de um chefe físico fiscalizando o trabalho, cujas ordens eram facilmente identificáveis. A subordinação, o controle estão presentes na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa, onde principalmente aquele que está sendo controlado não enxerga a pessoa do controlador, compreendendo a técnica como neutra (VIDIGAL, 2021, p.3).

### 3 O CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO

#### 3.1 ANÁLISE JUS-LABORAL E ASPECTOS SOCIOJURÍDICOS

Na obra “Da máquina a nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber”, é possível mapear as ações no judiciário trabalhista. Segundo o estudo:

até o ano de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1ª Região (RJ), 35 no TRT 2ª Região (SP capital), 64 no TRT 3ª Região (MG), 3 no TRT 7ª Região (CE), 4 no TRT 9ª Região (PR), 01 no TRT 11ª Região (RR e AM), 03 no TRT 12ª Região (SC), 2 no TRT 15ª Região (Campinas, litoral e interior paulista), 02 no TRT 17ª Região (ES), 05 no TRT 18ª Região (GO). Nos TRT's das seguintes regiões: 6ª (PE), 10ª DF e TO), 13ª (PB), 20ª (SE), 21ª (RN), 23ª (MT) e 24ª (MS) não foram encontradas / informadas ações trabalhistas. Destas ações em curso, quarenta e uma já foram julgadas, sendo quatro processos com sentença de procedência e trinta e sete com sentença de improcedência. Ou seja, mais de 90% de sentenças desfavoráveis à tese do motorista Uber ser um empregado (LEME, 2019 apud VIDIGAL, 2021, p.16).

Na presente pesquisa analisar-se-á dois julgados em particular. O primeiro reconhecendo como improcedente o petitório da parte autora, negando a existência de vínculo empregatício para com a Uber. O segundo, ao contrário, reconhecendo o vínculo e julgando procedentes os pedidos. O primeiro caso, correspondente à ação nº 0001995-46.2016.5.10.0111 impetrada na 10ª Vara do Trabalho de Gama, no Distrito Federal, teve sentença proferida pela juíza do trabalho titular Tamara Gil Kemp, sustentando posição contrária à existência de vínculo empregatício.

O segundo julgado a ser analisado, nos autos da ação trabalhista nº 1001492-33-2016-5-02-0013, proposta pelo reclamante Fernando dos Santos Teodoro, em face da multinacional reclamada, versa também sobre o pedido de declaração da existência de vínculo empregatício entre as partes litigantes. O magistrado, Eduardo Rockenbach Pires, juiz do trabalho Substituto da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou a ação parcialmente procedente, em sentença que adota corrente minoritária, em muito diferindo dos demais julgados.



O primeiro ponto abordado na sentença proferida pela juíza titular do trabalho Tamara Gil Kemp, da 10ª Vara do Trabalho de Gama, no Distrito Federal, constitui a pretensão declaratória de incompetência material da ação ajuizada. A empresa Uber, contestando a relação jurídica estabelecida com os motoristas, alegou ser a vara do trabalho incompetente ao julgamento, dizendo tratar-se de vínculo de cunho comercial somente. Esse pedido veio a ser negado, respaldada a magistrada no art. 114, inciso I, da Constituição Federal, que dispõe ser competente a Justiça do Trabalho para julgar ações oriundas de relação de trabalho, além de controvérsias dela decorrentes, na forma da lei (BRASIL, 2017b).

No concernente ao pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, o reclamante alegou contratação pela Uber para desempenhar a função de motorista executivo, sem registro de carteira de trabalho e previdência social, tendo sido dispensando sem justa causa e sem recebimento de verbas rescisórias (BRASIL, 2017b). A Uber, em resposta, construiu defesa repetindo a tese de que de que o reclamante não atuava como empregado subordinado, mas como parceiro. O motorista teria em tese contratado os serviços de intermediação da plataforma Uber para o transporte de passageiros (BRASIL, 2017b).

Em sentença, a magistrada Tamara Gil Kemp, assim como vários outros juízes em casos semelhantes, veio a esclarecer os requisitos previstos na CLT para o reconhecimento do vínculo empregatício. À saber: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação (BRASIL, 2017b). No presente caso, a magistrada concluiu que o reclamante, embora pessoa física exercendo com habitualidade atividade remunerada, não se submetia a horários ou a qualquer controle por parte da empresa, portanto exercendo sua atividade laborativa com plena liberdade e não preenchendo, por fim, o necessário requisito da subordinação, nos termos assim definidos (BRASIL, 2017b).

Não houve segundo o togado entendimento prova de ordens, horários, punições ou submissões que demonstrassem existir subordinação à empresa reclamada. Como exemplo, foi utilizado o fato de o motorista poder inclusive desligar o aplicativo e não trabalhar, sem por isso sofrer represália (BRASIL, 2017b). Desta feita, foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora, restando caracterizada a prestação como trabalho autônomo (BRASIL, 2017).

Da mesma forma como no caso anterior, na ação trabalhista nº 1001492-33-2016-5-02-0013, a empresa reclamada continuou e sustentar a tese, em preliminar

de contestação, que a natureza do contrato com o motorista é de natureza civil, não se tratando de uma relação de trabalho, cujo fundamento afastaria a competência da Justiça do Trabalho. No entendimento do magistrado Eduardo Rockenbach Pires, juiz do trabalho substituto da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, a competência material deve ser aferida em função da causa de pedir. No caso em tela, sendo a causa de pedir referente à relação jurídica do trabalho, fica caracterizada a competência material da justiça do trabalho, conforme dispõe o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal, independentemente da situação de fato, pois a análise específica do ocorrido já seria análise de mérito (BRASIL, 2017a). Assim, o magistrado rejeitou a preliminar de mérito da reclamada.

Quanto à petição inicial da reclamante, foram considerados ineptos dois pedidos: os de horas extras e adicional noturno. O reclamante alegou que possuía jornada de trabalho superior a 44 horas semanais, em horário diurno e noturno, mas não apresentou provas para tal, nem quantificação das horas de trabalho ou jornada de trabalho média, razão pela qual os pedidos foram declarados ineptos (BRASIL, 2017).

Os principais argumentos extraídos desse caso versam sobre a questão da relação de trabalho existente. O julgado apresenta análise quanto à suposta relação de emprego, demonstrando a visão do reclamante e da reclamada. Os argumentos do reclamante para o reconhecimento de vínculo de emprego são, entre outros:

existência de onerosidade, uma vez que a empresa retém uma taxa de 25 a 30% do valor da corrida realizada pelo motorista; existência de um contrato de adesão; controle da empresa concernente às desempenhadas por meio do aplicativo; fixação das tarifas unilateralmente pela reclamada; existência de um sistema de avaliação, o que caracterizaria o poder disciplinar de empregador; a imposição de padrões de conduta e vestimenta na realização do trabalho pela empresa; além da possibilidade de desligamento unilateral a qualquer momento por parte da reclamada, como ocorreu na situação examinada, sem prévio aviso pela reclamada (BRASIL, 2017<sup>a</sup>, apud ALMEIDA e MARTINS, 2017, p.10).

A empresa Uber, por outro lado, contestou a existência do vínculo, alimentando sistematicamente a narrativa de que não explora serviços de transporte, mas tão somente oferece os serviços de tecnologia que conectam passageiros e motoristas. Não contratando motoristas ou tampouco possuindo frota de veículos, segundo a empresa seus clientes são os motoristas, não os consumidores que utilizam dos serviços, inexistindo, portanto, relação trabalhista no caso em questão.

Alegou a multinacional ainda estarem ausentes os requisitos para a configuração de uma relação de emprego. Conforme a mesma o reclamante prestava os serviços de motoristas de forma eventual, como complemento de renda, uma vez que possuía outro emprego. Haveria também, segundo a empresa, a ausência de pessoalidade, haja vista a possibilidade do motorista se cadastrar em outros aplicativos. A não avaliação do desempenho dos motoristas pela Uber, somente pelos passageiros, provaria a tese da não existência de subordinação estrutural. O fato do risco da atividade ser completamente suportado pelo trabalhador, desde a manutenção do veículo até as despesas com combustível e seguros, também contribuiria ao afastamento do vínculo empregatício. Por fim, a tese da existência de onerosidade estaria eivada pois, novamente, seria o motorista cliente da empresa, pagando à Uber pela utilização da plataforma através de um sistema de parceria (BRASIL, 2017a).

Decidiu o magistrado que, inicialmente, deve-se definir o funcionamento e a natureza da atividade empresarial da reclamada. A empresa Uber afirma possuir modelo de negócio baseado na economia de compartilhamento, em que seu produto é tão somente a plataforma digital. No entanto, o magistrado inovou ao entender que, ao contrário, o produto principal oferecido pela empresa é o transporte de passageiros, sendo o aplicativo apenas um instrumento para realização do serviço (BRASIL, 2017a). Dessa feita, os consumidores do produto oferecido pela Uber seriam os passageiros, e não os motoristas.

A questão, por conseguinte, passou a residir em qual seria, portanto, a mercadoria da qual a Uber extrai seus rendimentos, o que, conforme definiu o julgador, seria o serviço de transportes (BRASIL, 2017a). Ao fixar o preço das corridas, não permitindo a Uber que o passageiro e o motorista acordem quanto aos valores, verifica-se a prova cabal do entendimento do magistrado de que o produto da empresa é o transporte, e não a plataforma. Através dessa definição, o magistrado confirmou que a relação existente é uma relação de trabalho.

Superada tal análise, o magistrado passa a discutir qual o vínculo existente, analisando os requisitos caracterizadores da relação de emprego, extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT. Conclui o julgador, portanto, pela “existência dos requisitos da pessoa física; da pessoalidade, não podendo o motorista se fazer substituir; e da onerosidade, ao passo que não é o motorista quem paga à empresa pela utilização da plataforma, mas sim a Uber quem remunera o motorista” (BRASIL, 2017<sup>a</sup>, apud

ALMEIDA e MARTINS, 2017, p.11). Asseverou ainda o magistrado inexistir provas da eventualidade da prestação laboral pelo reclamante, presumindo-se prestação de trabalho não eventual pelo motorista (BRASIL, 2017a).

O requisito subordinação, uma das questões mais controversas, para o magistrado, esteve presente, ante o entendimento de que o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela reclamada, bem como o controle absoluto dos indicadores de demanda e oferta dos serviços no mercado e a política da taxa de cancelamentos. (BRASIL, 2017a). Conclui o magistrado, ao final, pela existência de vínculo empregatício, deferindo o pedido de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do reclamante, além das verbas rescisórias devidas. Rejeitou ainda o magistrado a justa causa, uma vez que, conforme dispõe no artigo 482 da CLT, tal instituto decorre de ato doloso ou culposamente grave do empregado, o que não se concretizou na prática, tendo em vista que a Uber não comprovou gravidade da situação (BRASIL, 2017a)

### 3.2 A ATIVIDADE JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Após a contextualização histórica do fenômeno que envolve a relação capital-trabalho, abordando o fordismo, o toyotismo e as revoluções industriais que a eles sucedem, é de se concluir que a uberização empresta seu nome ao fenômeno da tentativa de autonomização dos contratos de trabalho. Nesse sentido, no âmbito internacional, a empresa amarga condenações relevantes em demandas judiciais:

Em disputa judicial na Califórnia a Uber foi condenada a indenizar motorista reconhecido como empregado ao se constatar que a empresa se comportava como empregadora em diversas situações. A Uber apelou da decisão, alegando que não tinha controle sobre as horas trabalhadas, vez que se limita a estabelecer a conexão entre passageiros e motoristas autônomos. Em Londres, a empresa perdeu caso ao sustentar que os motoristas eram autônomos. O Tribunal britânico reconheceu o direito ao salário mínimo, auxílio doença e férias remuneradas. Para o Tribunal do Trabalho de Londres a ideia de que a empresa não presta serviço de transporte é mera ficção com a pretensão de esconder a verdadeira natureza da relação dos motoristas com a empresa. No entanto, a Uber afirma que seus motoristas são autônomos e independentes, portanto podem escolher quando trabalham. (BRANCO e FILHO, 2021, p.2)

No contexto brasileiro, as ações impetradas ilustram uma grande dificuldade enfrentada pela jurisdição contemporânea, esbarrando em questões

constitucionais acerca do próprio saber processual e jurídico. Ante o avanço tecnológico e o novo arranjo produtivo, a produção legislativa não acompanha as diferentes demandas sociais, inexistindo leis específicas que versem sobre muitas das questões atuais, sobretudo acerca das relações advindas do avanço da internet. Conforme visto, “essa dificuldade parece não surgir apenas no Brasil, mas em outros lugares do mundo, de modo que o aplicador do direito se vê forçado a adaptar as novas situações fáticas à antigas molduras jurídicas, na pretensão de sua eficiência mediante a preservação da segurança” (BRANCO e FILHO, 2021, p.10).

Somado ao vácuo legislativo acerca das novas questões e tecnologias, observa-se nos últimos anos um movimento jurídico crescente composto de valores, princípios e técnicas de hermenêutica, identificado pela doutrina como pós-positivismo. Uma designação provisória para uma nova corrente percebida na teoria do direito que prioriza princípios em detrimento de regras e reaproxima o Direito com a Moral (BARROSO, 2003, p.175, apud BRANCO e FILHO, 2021, p.10).

Esta crescente teoria do direito, relacionada a um novo entendimento do constitucionalismo da pós-modernidade, proporcionado pela abertura do sistema constitucional (CASTRO, 2005, p.19 apud BRANCO e FILHO, 2021, p.10), em um contexto de pouca ou nenhuma regulação, vem a potencializar o poder jurisdicional, aferindo ainda maior importância ao método hermenêutico e fragilizando o grau de autonomia do direito e força normativa da própria Constituição.

Por consequência, a atividade jurisdicional passa a impor que, na interpretação das normas jurídicas, o julgador busque “a máxima efetividade constitucional, exigindo-se, por vezes, a utilização de princípios capazes de concretizar os valores constitucionais quando aplicados ao caso concreto” (BRANCO e FILHO, 2021, p.11). Identificando-se, dessa forma, a função ativa do juiz na solução do caso concreto, em que privilegia-se o senso de justiça ele percebido em obediência a um controverso ideal jusnatural.

Por se tratar de fenômeno recente, as mudanças alavancadas por este giro paradigmático na teoria do direito são ainda obscuras, mas são de fácil observação algumas consequências na prática jurídica contemporânea, especialmente na metodologia para a construção da decisão. A validar o exposto, a “doutrina nacional reagiu criticamente e passou a chamar de ativismo judicial esta performance do Poder Judiciário consistente em concretizar, a qualquer custo, os valores constitucionais” (BRANCO e FILHO, 2021, p.11).

No caso em tela, na decisão proferida pelo juiz do trabalho Eduardo Rockenbach Pires, quando no julgamento da decisão pelo reconhecimento do vínculo empregatício, a escolha da uberização como premissa ao julgado sustenta a ideia de que o juiz fundamenta-se em ideologia alheia ao debate processual, influenciando a dinâmica do procedimento e eufemizando-se a relevância política da tomada de decisão.

Ainda que favorável a um bem constitucionalmente protegido — no caso, os Direitos Fundamentais do trabalhador —, o magistrado utiliza o procedimento para colher provas capazes de fundamentar seus critérios decisórios. Desse modo, qualquer que fossem os elementos-fáticos da relação de emprego indicados pela lei, certamente se encontraria uma argumentação necessária capaz de fundamentar a decisão (BRANCO e FILHO, 2021, p.22).

A crítica aqui tecida, em síntese, constitui no papel da justiça constitucional e dos órgãos do poder judiciário, na preocupação da metodologia contemporânea para com os excessos do judiciário quando na atividade de interpretação das normas. O ativismo judicial, nada mais que consequência do protagonismo do judiciário, pode causar prejuízos para a democracia, haja vista o seu potencial para “nulificar ou embargar uma série de opções realizadas pelo legislador e faz surgir uma tendência de utilização política do Poder Judiciário. No ativismo, (...) a promoção dos fins sociais é entregue à atividade jurisdicional” (BRANCO e FILHO, 2021, p.12).

Esta discricionariedade deve por fim encontrar os limites a que todo poder é destinado no Estado Constitucional. A teoria da instrumentalidade do processo, por sua vez, empenha-se em fixar tais limites, na medida em que o processo, em seu regramento, é também instrumento de mutações na ordem constitucional e legal (DINAMARCO, 2005, p.45 apud BRANCO e FILHO, 2021, p.13). O juiz, ao exercer o poder nacional em nome do Estado, interpreta para ditar decisões capazes de influir no conteúdo constitucional, “mas isso não significa que a função jurisdicional seja constitutiva de direitos, nem que a jurisprudência seja fonte normativa” (DINAMARCO, 2005, p.205 apud BRANCO e FILHO, 2021, p.13). No âmbito da teoria do processo, pautada na instrumentalidade, o processo possui significação política, mas a fixação de valores para a concretização depende dos parâmetros indicados na norma jurídica.

Por essa afirmação, é perceptível que não se deve desprezar as tendências sociais ou as influências políticas que margeiam a decisão. Mas o intérprete, na busca integrar um plano de fundo de valores e intuições interpretativas concretas, deve atentar-se à estrutura, mantendo o foco nas reais conexões e padrões interpretativos. Deste modo, o direito processual emerge como ramo do direito público encarregado

pela disciplina da jurisdição, estabelecendo-se o processo como instrumento de obtenção da tutela jurisdicional (BRANCO e FILHO, 2021).

Dessa forma, é compreensível que o juiz em sua linguagem contribua para a completude do texto da lei, afinal é “um intérprete legitimado para a busca dos significados trazidos pelo caso concreto. Mas é necessário impedir que esses significados encontrados pelo juiz se desvirtuem do caminho traçado pelo Estado de Direito” (BRANCO e FILHO, 2021, p.15).

## CONCLUSÃO

A inovação da organização uberizada no “admirável mundo novo” das relações de emprego pode e deve ensejar mudanças na legislação e na jurisprudência que abriguem as necessidades sociais advindas dessa nova organização de trabalho. Contudo, é fundamental que as decisões jurídicas sejam pautadas em critérios seguros, identificáveis no ordenamento jurídico. “Diante de casos difíceis e da necessidade de concretização de Direitos Fundamentais a construção da decisão a partir de uma metodologia pré-determinada evita o solipsismo judicial e situa a decisão jurídica como resultado de uma atividade democrática” (BRANCO e FILHO, 2021, p.21).

No intuito de se seguir uma determinada intuição moral ou tentar forçosamente aproximar a realidade fática a uma concepção própria do que propõem os princípios constitucionais, é falho o chamado “bom ativismo”. Esse mesmo raciocínio que possibilita concretizar a Constituição, pode ser igualmente utilizado para sustentar ideias em sentido contrário. Deve-se ressaltar, é admissível, e necessário, que o direito receba influxos da sociologia e da filosofia na construção e atualização de um ordenamento jurídico democrático, mas “há de se considerar que a ciência do processo foi desenvolvida com o intuito de impor regras capazes de estabelecer limitações às arbitrariedades do poder estatal ao mesmo tempo que possibilita a concretização do acesso à justiça” (BRANCO e FILHO, 2021, p.21).

Conforme visto, nos casos em estudo, o magistrado pode falhar tanto em ignorar completamente as novas formas de organização trabalhista, em suas particulares formas de controle e manutenção, quanto em desvirtuar o caminho do procedimento trabalhista, deixando de se atentar ao que é o devido processo legal, que deve inevitavelmente guiar a formação de sua convicção.

Portanto, a dificuldade que se enfrenta é realizar a justiça mediante o devido processo legal, pois equilibrar a concretização de direitos caso a caso, conforme as regras processuais, exige estrito respeito ao método e à estrutura do processo como um instrumento da atividade jurisdicional. Este é o ponto de equilíbrio a ser respeitado na solução das demandas, como nos casos em análise, sejam elas inéditas ou não.



## REFERÊNCIAS:

BARROS, Caetano. **Recalculando a rota: como governar a uberização**. NEXO, 19/07/2022 Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2022/Recalculando-a-rota-como-governar-a-uberiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 09/05/2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 1001492-33-2016-5-02-0013. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Prolatada em 11 abr. 2017. Disponível em: . Acesso em: 21 abr. 2017a.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 0001995-46.2016.5.10.0111. Juíza: Tamara Gil Kemp. Prolatada em 18 abr. 2017. Disponível em: . Acesso em: 21 abr. 2017b.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso UBER**; 2018; Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GALHARDO, Lorena Skrepec; PAVELSKI, Ana Paula. **Há possibilidade de reconhecer vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, especialmente no caso do uber?**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em direito) - Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/13685> Acesso em: 05 abr. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.2.2019.tde-07082020-133545. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07\\_08\\_2020-133545/pt-br.php](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07_08_2020-133545/pt-br.php). Acesso em: 5 abr. 2023.

LOPES, Bárbara Martins. **Economia de compartilhamento e uberização das relações de trabalho** : a posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo de emprego de motoristas com a empresa UBER (2014-2021). 2021. 118 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Justiça Social) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2021. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/10363?show=full>. Acesso em: 4 abr. 2023.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto ; VIDIGAL, V. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katalysis**, Florianópolis, v. 25, p. 62-72, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/VWSTX7d8TZNvyD8sQ4WqLqv/?lang=pt>. Acesso em: 5 abr. 2023

MARTINS, Murilo ; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** , v. 3, p. 55-75, 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 5 abr.

MORAES FILHO, J. F. de; CASTELLO BRANCO, C. N. A ATIVIDADE JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: A SENTENÇA UBER. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí- (SC), v. 26, n. 1, p. 136–159, 2021. DOI:10.14210/nej.v26n1.p136-159. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17554>. Acesso em: 4 abr. 2023

OHOFUGI, Nathália Guimarães. **O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber**: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. 2019. 70 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23531>. Acesso em: 05 abr. 2023.

UBER NEWSROOM. Fatos e dados sobre a Uber, 14 jan. 2015. Disponível em: .Acesso em: 8 maio 2017. UBER. Apresenta informações para motoristas parceiros, 2016a. Disponível em: . Acesso em: 8 maio 2017.

VIDIGAL, V; KROST, Oscar. A alquimia capitalista no processo de escravidão digital. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 129-148, jul./dez. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70626>. Acesso em: 5 abr. 2023

VIDIGAL, V. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **Movimentação**, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 44–64, 2021. DOI: 10.30612/mvt.v8i14.15018. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/1501>. Acesso em: 5 abr. 2023.

VIDIGAL, V. Ininterrupto e infinito: o trabalho no capitalismo de plataforma. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 71–84, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/148>. Acesso em: 5 abr. 2023.

VIDIGAL, V. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/129>. Acesso em: 5 abr. 2023.