

Os impactos da tecnologia na relação de emprego: uma análise do caso Uber¹

Tobias Henrique Cruz de Holanda²

RESUMO

Os impactos criados pela tecnologia foram capazes de alterar exponencialmente a forma como o ser humano interage com o mundo ao seu redor: hoje, a tecnologia está presente em praticamente tudo. Os reflexos dessa revolução tecnológica foram capazes de alterar até mesmo a forma como o homem trabalha. A relação entre o empregado e o empregador não é mais a mesma que outrora. As pessoas não necessitam mais se dirigir até o seu local de trabalho, e lá permanecer durante um período de tempo, exercendo a função para qual foram contratadas. Não! A tecnologia possibilitou uma forma de trabalho muito mais dinâmica e livre. Posto isso, o presente artigo tem como objetivo identificar essas diferenças trazidas pela tecnologia e analisar, de forma mais específica, se é possível identificar uma relação de emprego no caso do motorista do Uber.

Palavras-chave: Relação de emprego. Uber. Direito do Trabalho. Tecnologia disruptiva.

1 INTRODUÇÃO

Durante toda a história da humanidade, o homem sempre enfrentou desafios e obstáculos para conseguir alguma coisa. Seja na construção de um abrigo para ter proteção durante chuvas e tempestades;

¹ Data de Recebimento: 05/02/2020. Data de Aceite: 29/05/2020.

² Graduado em Direito pela FBUi (Centro Universitário Farias Brito). E-mail: thcruz95@outlook.com

seja na criação de ferramentas e armas que possibilitassem a caça e a alimentação do bando; no tear de objetos como cestas para guardar frutas e grãos colhidos em uma jornada, em todas essas situações, o homem empregou uma coisa em comum: o trabalho. O trabalho e o homem têm uma relação que data os primórdios da humanidade.

Ponto crucial desta relação entre trabalho e homem é a Revolução Industrial, onde as máquinas começaram a fazer o serviço antes feito pelas pessoas, aumentando a produção das indústrias em proporções nunca antes experimentadas pela população. Consequentemente, o desenvolvimento das cidades e o crescimento populacional saltaram em um instante. Contudo, as condições de trabalho, ao contrário da qualidade de vida geral proporcionada pela Revolução Industrial, não melhoraram. A situação de exploração ainda permanecia, o desemprego gerado pela substituição da mão de obra humana pelas máquinas também era um fator, além dos mínimos pagamentos saldados aos trabalhadores³.

Toda essa situação cominou em movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho, ou mesmo lutavam contra o avanço tecnológico. Cita-se, como exemplo, o Ludismo, em 1811, e o Cartismo, em 1836. É nesse momento que aparecem as primeiras manifestações do Direito do Trabalho, resultado de uma busca por melhores condições de emprego e maiores direitos.

Durante os anos que se seguiram, os efeitos gerados pela Revolução Industrial, pela Primeira Guerra Mundial, e por outros fatores como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a relação de emprego teve sua caracterização com base em cinco elementos –pessoalidade, trabalho por pessoa física, habitualidade, onerosidade e subordinação – que se mantiveram mais ou menos da mesma forma, sem sofrer grandes alterações em suas definições durante os anos.

3 É válido apontar que antes da Revolução Industrial, o sistema feudal praticamente não recompensava os servos pelo trabalho prestado. Era uma escravidão disfarçada. A revolução industrial, apesar de longe dos padrões ditos “justos” para a sociedade atual, oferecia uma contraprestação ao serviço prestado pelo trabalhador. Era a primeira manifestação do elemento “onerosidade”, necessário para a caracterização da relação de emprego moderna.

Após esse período de estabilidade do Direito do Trabalho e das suas relações de emprego, o grande avanço da tecnologia (principalmente nas duas últimas décadas) resultou em grandes impactos para as relações comuns, que o direito trabalhista costumava tratar. As características dos elementos da relação de emprego sofreram mudanças na sua interpretação, sobretudo, quanto à eventualidade e à subordinação. Tudo isso é resultado da nova forma de emprego: o *crowdworking*.

O *Crowdwork* é um fenômeno bastante antigo na internet, mas que se popularizou somente nos últimos anos. Sites como *YouTube* ou softwares como *Torrent* ou *LimeWire* utilizaram o conceito de *crowdwork*. O *crowdwork* era o que oferecia a esses sites e programas de internet o seu oxigênio: conteúdo constantemente oferecido e atualizado pelos próprios usuários, de forma livre, onde qualquer um poderia fazer alguma contribuição.

A ideia do *crowdwork* é a de conectar, por meio de uma plataforma *online*, alguém que está à procura de um serviço com um outro alguém que possa prestá-lo, funcionando como um intermediário entre essas duas partes. Na prática, funciona assim: alguém baixa o aplicativo de uma empresa de *crowdwork* no seu *iPhone*, faz um rápido cadastro no próprio aplicativo e solicita o serviço que quer. É realmente tão simples e rápido como parece. E, da perspectiva do cliente, essa rapidez e simplicidade são as maiores vantagens desse tipo de serviço.

Por uma visão do empregado, a maior vantagem oferecida pelo *crowdwork*, é, sem dúvida alguma, a flexibilidade. Imagine a rotina de um trabalhador comum: acordar cedo, se dirigir ao local do trabalho, passar horas e horas sentado na frente de um computador, por um período determinado de tempo, além de ser constantemente observado por um supervisor. Agora, para comparar, alguém que escolhe trabalhar para uma empresa de *crowdwork* tem uma rotina completamente diferente, devido à liberdade oferecida por esse tipo de emprego.

Um trabalhador de uma empresa de plataforma *online* tem um maior controle da sua rotina de trabalho⁴: pode escolher quando e por quanto tempo trabalhar, o tipo de serviço que quer prestar, pode até prestar o serviço de dentro de sua própria casa, e tudo que alguém precisa para trabalhar com isso é de um computador ou celular e uma conexão com a internet.

Apesar do *crowdwork* ter mudado a realidade trabalhista no mundo, sendo responsável por uma verdadeira revolução na forma de trabalho, o meio desse tipo de emprego se encontra, ainda, desregulado, sem uma proteção pela lei, o que, mais uma vez, não surpreende, pois a lei normalmente é lenta para se adaptar às novas realidades e tendências, precipuamente, em questões trabalhistas. Enquanto isso, trabalhadores que se sujeitam a esse tipo de trabalho não podem usufruir das garantias legais que teriam, se esse tipo de serviço fosse regulado. O ponto positivo é que esse cenário está mudando, ainda que lentamente.

Jeremias Prassl (2016), em artigo publicado sobre o *crowdwork*, afirma que, apesar dos elementos da relação empregatícia desde o surgimento do *crowdwork* terem sofrido alterações, a relação de emprego ainda se preserva, pois tais alterações não são suficientes para descaracterizá-la.

Feita esta breve introdução, para os propósitos deste artigo, será feita uma análise nos elementos que compõem a relação entre o Uber e os seus motoristas, buscando identificar se esta relação é capaz de configurar um vínculo empregatício entre as partes.

2 HÁ RELAÇÃO DE EMPREGO NO UBER?

A questão sobre a existência ou não de uma relação de emprego entre o Uber e os seus motoristas é o principal ponto de discussão

⁴ Ainda que não seja um controle absoluto, como mais adiante será examinado no caso do Uber, o empregado da empresa de *crowdwork* tem muito mais flexibilidade para montar sua própria rotina de trabalho do que um empregado regular.

entre os estudiosos e tribunais. A caracterização dos elementos que compõem a relação de emprego sofre diversas interpretações, resultando em argumentos lógicos que são capazes de sustentar tanto uma como outra posição. Dito isto, neste tópico serão abordados todos os elementos que constituem uma relação de emprego comum, ao mesmo que tempo em que será feito um paralelo de como estes mesmos elementos se aplicam na realidade do Uber com seus motoristas.

2.1 Pessoa física e personalidade: requisitos para o Uber

Uma das características do Direito do Trabalho é que os bens por ele tutelados são inerentes às pessoas físicas. Pessoas jurídicas não são capazes de assumir a posição de empregado em uma relação de emprego. Somente o empregador pode transitar tanto na figura da pessoa física como na de pessoa jurídica. Quando é firmado um contrato entre duas pessoas jurídicas, automaticamente é afastada a possibilidade da relação de emprego. Assim, não parece haver necessidade de adentrar muito na questão da pessoa física no caso Uber, uma vez que todos os motoristas são, por uma dedução lógica, pessoas físicas. A personalidade, entretanto, deve ser melhor analisada.

A personalidade é o elemento que caracteriza a relação *intuitu personae* do contrato de trabalho. Ou seja, a relação entre empregado x empregador é infungível no que se refere ao polo do empregado, não podendo se fazer substituir na prestação do serviço, pois o contrato foi especificamente e individualmente firmado com aquele trabalhador. Fábio Goulart Villela (2010, p. 108), sobre o tema, assevera:

Para a configuração da relação de emprego é preciso que a prestação dos serviços, pela pessoa física, tenha efetivo caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador. O labor deve ser *intuitu personae* com referência ao trabalhador, o qual não poderá se fazer substituir de forma intermitente por outro obreiro durante a prestação dos serviços.

No Uber, o cadastro que o motorista faz para trabalhar na empresa já pode configurar a personalidade do serviço. O motorista é aquele que se cadastrou, individualizado e especificado frente a outros tantos motoristas, que também trabalham para o aplicativo. Não só o cadastro, como as próprias regras de conduta do Uber proíbem o motorista de compartilhar ou duplicar seu perfil⁵:

Perfil duplicado: Criar novo perfil de usuário ou Motorista Parceiro, uma vez já cadastrado ou após desativação permanente;

Compartilhar seu cadastro: Deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro do Uber⁶.

Ainda que por vezes nos processos contra a empresa, seja alegada a aleatoriedade na escolha de qual motorista irá prestar o serviço de transporte, não parece ser suficiente para descaracterizar a personalidade da relação. Há uma diferença entre o relacionamento da empresa com seu empregado, e o empregado com o cliente. A personalidade é um traço que surge previamente à própria prestação do serviço. Nem a possibilidade de um motorista compartilhar o seu veículo pode ser capaz de afastar a personalidade do contrato. O veículo aqui é mera ferramenta de trabalho, não recaindo a personalidade sobre ele, mas sim sobre o motorista.

Em voto no processo contra o Uber (nº 1000123-89.2017.5.02.0038), a Relatora Dra. Beatriz de Lima Pereira, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, aduz que:

A personalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a personalidade. Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo.

5 Fonte: Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/> >. Acesso em: 22 dez. 2019.

6 Fonte: Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/legal/community-guidelines/br-pt/> >. Acesso em: 22 dez. 2019.

Por estas razões, parece-nos estar caracterizada a individualização do motorista do Uber, comprovando, conseqüentemente, o elemento da personalidade no contrato firmado.

2.2 A onerosidade do serviço prestado

Iniciaremos este tópico, abordando o exemplo de Adam Smith (1982, p. 16) no livro da Riqueza das Nações, onde diz que: “Não é da benevolência do açougueiro, do cervejeiro ou do padeiro que esperamos o nosso jantar, mas da consideração que eles têm pelos próprios interesses”. (tradução livre)⁷.

Assim como na lição do filósofo e economista, a relação de trabalho se baseia numa convergência de interesses próprios e – no bom sentido da palavra – egoístas das partes. Uma parte tem algo que a outra quer e está disposta a realizar uma troca por isso, ou, em outras palavras, o empregador está disposto a trocar o seu dinheiro pela força de trabalho do empregado.

Uma relação onde não há a existência deste caráter oneroso não pode ser caracterizada como relação de emprego. No máximo, seria caracterizada como uma relação de trabalho ou um trabalho voluntário. Afinal, como citado anteriormente por Delgado (2019, p. 345), o contrato de trabalho é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

Quando trazemos essa ideia para a realidade do Uber, podemos perceber que há a presença deste traço oneroso na relação do motorista com a empresa. O motorista não trabalha com o transporte por pura benevolência. Ele espera receber uma contraprestação pelo serviço prestado, e essa contraprestação é feita quando o passageiro

⁷ Texto original: “It is not from the benevolence of the butcher, the brewer, or the baker that we expect our dinner, but from their regard to their own interest”. (Adam Smith, 1982, p. 16).

solicita o serviço de transporte e paga pela corrida. Vejamos: o passageiro quando solicita um Uber terá na tela do seu *smartphone* o valor aproximado da viagem que será descontado do seu cartão de crédito cadastrado no aplicativo. Ao terminar a corrida, esse valor cobrado pelo serviço é enviado para o Uber (o motorista não recebe o pagamento em mãos de cada corrida, exceto casos em que o passageiro cadastra a forma de pagamento à vista), que faz o papel de um intermediário entre o motorista e o seu salário. Importante explicar que todas as corridas prestadas pelo motorista são somadas em uma única “fatura”, onde a empresa repassa esses valores ao motorista na semana seguinte da fatura que foi fechada.

Além do repasse feito ao motorista, no fim de cada “fatura”, a empresa Uber exerce outros controles sobre a remuneração do empregado: o Uber é o responsável pela determinação dos valores que serão cobrados durante a corrida, sendo, inclusive, proibido ao motorista prestar corridas gratuitas, enquanto estiver em atividade no aplicativo. Também é a única responsável pelos repasses para a conta do motorista no fim de cada fatura, sendo, portanto, a responsável direta pelo pagamento do salário do seu empregado. Assim, por essas razões, novamente aparenta ser clara que há uma relação onerosa entre o motorista e a empresa Uber.

2.3 A habitualidade (não eventualidade) do serviço prestado

A habitualidade é o requisito que faz com que a prestação do trabalho seja feita de forma contínua, devendo se repetir naturalmente. Não necessariamente esse trabalho deve ser feito todos os dias, mas não deve depender de uma eventualidade, ou seja, um acontecimento externo, imprevisível ou fora do normal.

Em outras palavras, a não eventualidade se traduz muito mais em uma ideia que cria o sentimento de continuidade, no exercício da atividade laboral, do que em uma ideia de atividade a ser realizada

todos os dias. Nas palavras de Delgado (2019, p. 341), para que haja relação empregatícia “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.

A habitualidade, à primeira vista, não estaria presente na relação Uber x motorista, pois o motorista pode escolher quando trabalhar, inclusive podendo montar sua própria rotina e horários. Porém, ao analisar com mais atenção, é possível ver que a habitualidade é um ponto bastante presente do elo estabelecido pelo Uber.

No vínculo entre o Uber e seus motoristas, o elemento da habitualidade surge a partir do momento em que os motoristas exercem a atividade de transporte com a ideia de permanência – ou, pelo menos, sem determinar sua duração – vinculando-se à atividade fim da empresa (teoria dos fins do empreendimento). Assim, uma vez estabelecido que o Uber é uma empresa, que presta e explora o serviço de transporte, é razoável entender que, com base na teoria dos fins do empreendimento e no raciocínio apresentado nos parágrafos anteriores, a habitualidade estaria presente numa relação entre o Uber e os seus motoristas.

2.4 O elemento da subordinação no Uber

Conforme Ferreira (2015, p. 714), subordinação corresponde ao “ato ou efeito de subordinar, de um estado de dependência ou obediência a uma hierarquia, a um poder”. A subordinação é o elemento mais marcante da relação de emprego. É a partir dele que se constrói a noção de uma relação entre empregador e empregado, onde o primeiro dirige e comanda a capacidade laborativa do segundo. É também o elemento principal na diferenciação entre o trabalho autônomo e a relação de emprego comum.

No Direito do Trabalho, este elemento é interpretado sob um prisma objetivo. Novamente se faz presente a excelente lição de

Delgado (2019, p. 349) “a subordinação atua sobre a força de trabalho do empregado, e não na pessoa do trabalhador”. A ideia de subordinação é a do empregado colocar sua capacidade laborativa nas mãos de um empregador, que irá se valer desta subordinação objetiva para dirigir e comandar a prestação do serviço.

Contudo, esse poder de dirigir a força de trabalho não precisa ser exercido a todo momento, nem o empregado necessita ser vigiado durante o trabalho. Segundo Barros (2010, p. 268), o que é necessário é que “haja uma possibilidade de o empregador exercer uma autoridade diante do empregado: dando ordens, comandando, dirigindo e fiscalizando a atividade do empregado”. Concluindo, neste mesmo sentido, Resende (2017, p. 75) assinala que “a submissão aos comandos do empregador, controle de horas, direção quanto ao modo de produção, caracterizam o elemento da subordinação no contrato de trabalho”.

A nova realidade tecnológica foi capaz de modificar, substancialmente, a ideia de subordinação, e, mais especificamente, a forma como o empregador controla o empregado. Partindo dessa ideia, não mais é necessário que haja uma vigilância constante do empregador, como era de praxe nas fábricas da Revolução Industrial. A realidade trazida pela tecnologia se assemelha muito mais ao *Big Brother*, entidade descrita por George Orwell em sua obra “1984”, no sentido de que o empregado está sendo constantemente vigiado, mas de uma forma indireta. Essa vigilância indireta é exercida por meio do controle de qualidade que os aplicativos utilizam para classificar (e monitorar) a sua mão de obra, e não é diferente no caso do Uber, que conta com seu próprio controle de qualidade. Esse controle de qualidade do Uber funciona por intermédio de um sistema de *ratings*, onde, após uma corrida, o passageiro pode classificar a corrida (e conseqüentemente o motorista), dando uma nota que vai de 1 até 5 estrelas.

Dessa maneira, a empresa pode vigiar permanentemente todos os seus empregados, partindo das avaliações dadas pelos passageiros e, assim, impor sanções disciplinares como suspensões, e até mesmo, o desligamento do serviço⁸.

Por meio desse modelo de observação dos seus subordinados, a empresa exerce um controle contínuo dos seus motoristas, por via de parâmetros previamente definidos por ela, mantendo, assim, controle gerencial da mão de obra oferecida.

Em artigo sobre o tema, José Carlos de Carvalho Baboin (2017, p. 344) explana que:

Não há aqui, portanto, uma eliminação da subordinação entre a empresa e o motorista. Ainda que a avaliação seja efetuada pelos próprios usuários, trata-se de um sistema desenvolvido e controlado pela própria Uber segundo critérios definidos pela Uber. Ressalte-se também que o motorista não tem acesso às avaliações, apenas à sua nota global; a Uber, ao contrário, tem acesso a todos os dados que circulam pelo aplicativo, inclusive às avaliações individualizadas.

Além do sistema de *ratings*, a empresa utiliza a própria remuneração do motorista como meio diretivo da mão de obra. Explicando em outras palavras, o Uber vende a ideia que seus motoristas são livres para trabalhar no momento em que quiserem, não existindo uma jornada de trabalho fixada pela empresa. O que ocorre é que, devido ao sistema capitalista em que a sociedade é pautada, o motorista ao exercer o labor de tal profissão, não o fará por mera satisfação pessoal, mas sim para poder aumentar seu poder aquisitivo, de tornar possível a maior aquisição de bens materiais, sendo a consequência lógica dessa conduta a de que o motorista irá trabalhar sempre que estiver disponível. A própria necessidade de melhorar sua condição de vida e acumular capital o impulsiona ao trabalho. Sobre o

8 Disponível em: < <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guide-lines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 22 dez. 2019.

tema, interessante é o pensamento demonstrado por Márcio Túlio Viana (1997):

Outro efeito pouco visível do salário é o seu uso como instrumento do poder diretivo. É o que acontece quando o empregador paga não por tempo, mas por produção, ou mesmo quando promete prêmios ou gratificações complementares. É curioso observar, nesse caso, como até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado – ou mais exatamente um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. E – o que é mais curioso – esse comando parte do próprio empregado, pois é ele quem se obriga a produzir mais, para receber mais, ou para não ganhar menos. E é o salário que realiza essa pequena mágica, acelerando o ritmo, agitando o corpo, aumentando a atenção e quase sempre produzindo o stress. Isso nos mostra que, embora, para o empregador, o salário pareça apenas um custo, na verdade pode ser também uma renda. E a mesma coisa acontece, inversamente, com o empregado. Em vez de ser apenas o preço (mal pago) da subordinação, torna-se um veículo para viabilizá-la. É como se fosse um Cavalo de Troia” (*apud* BABOIN, 2017, p. 349).

Com isso em mente, o que o Uber faz, de maneira bastante discreta, é forçar os seus motoristas a extrapolar o limite laboral estabelecido na Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII, a trabalhar cada vez mais, diversas vezes ultrapassando as 10 ou 12 horas diárias de serviços. É essa a condição instigadora do trabalho remunerado mediante produção, onde quanto mais o empregado labore, maior serão seus rendimentos pela atividade.

Assim, pelas razões expostas neste tópico, a subordinação parece se fazer presente na relação que o Uber tem com seus motoristas. Uma vez que a empresa é, em última instância, a responsável pelo controle de qualidade do serviço, pela política de desligamento (equivalente a demissão) e, por fim, pela remuneração do motorista.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno causado pela empresa Uber foi capaz de trazer à tona discussões sobre como a tecnologia pode influenciar e modificar as relações laborais, que costumavam fazer parte da rotina jurisprudencial do Direito. Conflitos sobre a interpretação apropriada aos elementos da relação de emprego – os da subordinação e da habitualidade – estão sendo debatidos diariamente nos mais diversos tribunais ao redor do mundo.

Há necessidade da presença direta da figura do empregador para emitir ordens e comandar seus subordinados? E o controle exercido por meio do sistema de *ratings*, é suficiente para criar o elemento da subordinação em uma relação de emprego? Pode o empregador “delegar” esse controle de qualidade do serviço aos próprios clientes, mas ainda assim, manter-se na posição de disciplinar o empregado que se desvie de uma conduta preestabelecida? A habitualidade é o serviço prestado todos os dias? Tem horários específicos? Ou a mera previsão de seu exercício é capaz de determinar se uma relação é eventual ou não? Esses questionamentos foram respondidos no presente estudo, mediante a interpretação da doutrina e jurisprudência disponível.

O modelo de negócio disruptivo oferecido pelo Uber trouxe diversas consequências para a sociedade, especialmente no que se refere ao serviço prestado ao consumidor final, devida à reviravolta trazida pela empresa à forma de prestação do serviço de transporte.

A conclusão encontrada é de que, apesar das profundas mudanças trazidas pela tecnologia na maneira de interpretar e aplicar o Direito do Trabalho, principalmente ao analisar a existência dos requisitos que caracterizam a relação de emprego, percebe-se que a essência dos elementos ainda se preserva, sendo suficientes para caracterizar uma relação de emprego comum, ainda que de um ponto de vista mais moderno.

Por fim, cabe ao Direito Trabalhista ser capaz de se adaptar à nova realidade oferecida pela tecnologia. As bases legais para tal posicionamento já existem, resta apenas a consolidação de um entendimento entre os tribunais e a própria doutrina, para tornar possível a proteção definitiva dos trabalhadores, que se sujeitam a aventuras nessa revolucionária forma de prestar um serviço: o *crowdwork*.

Longe de buscar uma verdade definitiva, o presente artigo busca apresentar um outro ponto de vista, objetivando contribuir e enriquecer o debate importantíssimo do presente tema.

THE IMPACT OF TECHNOLOGY IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP: AN ANALYSIS OF THE UBER CASE

ABSTRACT

The impact created by technology were able to change deeply the way that people used to interact with the world: today, the effects of technology can be seen in everything. The repercussion of this technological revolution were able to change even the way people work. The relationship between employer and employees is not the same anymore. People no longer need to relocate to a work place and stay there for a period, doing what they were hired to do. Technology made it possible to create a much more free and dynamic way to work. With that in mind, this article aims to identify the differences brought by technology and to analyze, in a more specific way, if it is possible to identify a legal employment relationship between Uber and its drivers.

Keywords: Employment relationship. Uber. Labor Law. Disruptive technology.

REFERÊNCIAS

- BABOIN, J. C. D. C. **TRABALHADORES SOB DEMANDA: O CASO UBER**, 2017. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em: 20 dez. 2019.
- BARROS, A. M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. [S.l.]: LTr, 2010.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FERREIRA, A. B. D. H. **Mini Aurélio**. 8ª. ed. São Paulo: POSITIVO, 2015.
- PRASSL, J.; RISAK, M. **Rethinking the legal analysis of crowdwork**, 2016. 619-651.
- RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: Método, 2017.
- SMITH, A. **An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations**. [S.l.]: MetaLibri, 1982.
- Uber. **Políticas e Regras**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/> >. Acesso em: 22 dez. 2019.
- Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/legal/community-guidelines/br-pt/> >. Acesso em: 22 dez. 2019.
- VILELLA, F. G. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

