

PRECARIZAÇÃO E A UBERIZAÇÃO DA CLASSE DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Precarization and uberization of the delivery class by applications in the context of the covid-19 pandemic

Artigo recebido em 17/10/2022

Artigo aceito em 02/11/2022

Artigo publicado em 15/03/2023

José Carlos Francisco dos Santos

Professor do Programa de Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologia das Faculdades Londrina.
E-mail: jc.fa1982@gmail.com.

Fabio dos Santos Mariano

Acadêmico do curso de Direito das Faculdades Londrina. E-mail: fabio89mariano@hotmail.com.

Marco Antônio César Villatore

Advogado e Professor do Programa de Graduação e de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: ppgd@contato.ufsc.br.

RESUMO: A precarização do trabalho é uma realidade na sociedade contemporânea. Os avanços científico e tecnológico não implicaram dentro do modo de produção capitalista, em diminuição de jornada de trabalho, mas tão somente nas suas informalização e degradação. Isso ocorre com os entregadores de aplicativos, que em razão da pandemia da COVID-19 sofreram os impactos econômicos e sociais de serem expostos à doença com pouca ou nenhuma proteção. Diante desse cenário, questiona-se: quais as principais implicações da uberização e precarização do trabalho dos entregadores por aplicativos no contexto da pandemia da COVID-19? Para tanto, o objetivo geral consiste em caracterizar a uberização e a precarização do trabalho desenvolvido pelos entregadores no contexto da pandemia da COVID-19. Os procedimentos metodológicos adotados são a perspectiva descritiva e exploratória, o método dedutivo, o tratamento qualitativo dos dados e a técnica de revisão bibliográfica a partir do fichamento. Considera-se a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre os entregadores e as plataformas quando houver o preenchimento dos requisitos necessários. Ademais, é urgente que os entregadores e os motoristas de aplicativos se organizem em torno de sindicatos e de entidades de classe, para protegerem seus direitos em razão das investidas contemporâneas contra o trabalho, incorrendo na uberização e na precarização dos entregadores.

PALAVRAS-CHAVE: Entregadores. Precarização. Trabalho. Uberização.

ABSTRACT: The precariousness of work is a reality in contemporary society. The scientific and technological advance did not imply, within the capitalist mode of production, in a reduction of working hours, but only in its informalization and degradation. This is true of app deliverers, who in the face of the COVID-19 pandemic have suffered the economic and social impacts of being exposed to the disease with little or no protection. Given this scenario, the question is: what are the main implications of the uberization and precariousness of the work of delivery by applications in the context of the COVID-19 pandemic? To this end, the general objective is to discuss why the class was harmed during the covid-19 pandemic, where these new workers migrated from, if there was a job loss due to the delivery class by applications and if they are being assisted by the union of class. The methodological procedures adopted are the descriptive and exploratory perspective, the deductive method, the qualitative treatment of the data and the technique of bibliographic review from the records. In the final considerations, we highlight the possibility of recognizing the employment relationship between the delivery people and the platforms in view of the fulfillment of the necessary requirements. Furthermore, it is urgent that delivery people and app drivers organize themselves around unions and class entities to protect their rights in the face of contemporary onslaughts against work, incurring in the uberization and precariousness of delivery people.

KEYWORDS: Deliverers. Precariousness. Job. Uberization.

1 INTRODUÇÃO

Explorados e expostos à COVID-19, os entregadores por aplicativos enfrentam condições de trabalho precárias durante a onda da pandemia. Em meio à crise socioeconômica e índices de desemprego alarmantes, a quantidade de entregadores nas ruas cresceu consideravelmente, consolidando a informalidade como única alternativa de sobrevivência.

Na pandemia da COVID-19, os entregadores se destacaram como serviço essencial para a sociedade, a saúde, a segurança, os supermercados, as farmácias, entre outros. Nas cidades, dentre tantos serviços essenciais, a categoria dos entregadores por aplicativos ganhou destaque, visto que, com os estabelecimentos fechados por conta do decreto municipal, os mesmos passaram a ser serviço essencial. Quase todas as empresas estavam trabalhando em *home office*, e os órgãos públicos, escolas e qualquer função coletiva foi proibida.

O problema de pesquisa é descrito pela questão: quais as principais implicações da *uberização* e da precarização do trabalho dos entregadores por aplicativos no contexto da pandemia da COVID-19? O objetivo geral consiste em caracterizar a *uberização* e a precarização do trabalho desenvolvido pelos entregadores no contexto da pandemia da COVID-19. Como objetivos específicos, discorrer sobre a precarização e a *uberização* do trabalho; analisar dados estatísticos levantados juntos a instituições oficiais a respeito do objeto de investigação; discutir sobre a Lei Federal 12.009, de 30 de julho de 2009, sobre, dentre outros trabalhadores de motocicletas, o “motoboy”, sua aplicação nas relações de trabalho e a fiscalização das entidades responsáveis.

O método a ser empregado é o dedutivo. A abordagem é qualitativa, com o intuito de discorrer sobre os objetivos em uma perspectiva descritiva e exploratória. O instrumento de coleta de dados será o fichamento de informações retiradas desta, objetivando a otimização do estudo realizado (PASOLD, 1999). Dessa forma, tem-se uma visão mais dinâmica do tema proposto de acordo com a óptica de diversos doutrinadores (MARCONI; LAKATOS, 2009). A pesquisa bibliográfica se dará a partir de livros sobre a temática e coletâneas, que trazem artigos que versem sobre a temática.

O plano de trabalho da presente pesquisa consiste em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a respeito das condições históricas, sociais e econômicas, que estão relacionadas ao processo de precarização do trabalho na sociedade contemporânea. Assim, discorre-se sobre os princípios do Direito do Trabalho e Constitucionais, que incidem sobre as relações contemporâneas de trabalho e sua violação.

O segundo capítulo trabalha sobre as questões conceituais do Direito do Trabalho, relacionando os requisitos das relações de trabalho com a classe de entregadores, sobretudo, na sociedade contemporânea marcada pelo consumo de produtos e serviços via entregadores. Portanto, intenta-se caracterizar a classe de entregadores dentro das relações trabalhistas à luz do Direito do Trabalho.

O terceiro, por fim, analisa o processo de precarização e de *uberização* das relações de trabalho da classe de entregadores, sobretudo no contexto da pandemia do coronavírus, período que demandou isolamento social como condição de proteção, mas que foi marcado pelo aumento exponencial da demanda relativa ao trabalho dos entregadores. Desta forma, esse capítulo visa discutir à luz dos princípios e Direitos Constitucionais e Trabalhistas, a relação entre precarização e *uberização* da classe de entregadores, acentuando esses processos no âmbito da pandemia.

2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTAÇÃO SÓCIO-JURÍDICA

A Constituição de 1988 foi responsável por estabelecer o vetor hermenêutico do sistema jurídico brasileiro, bem como por fixar direitos fundamentais e princípios constitucionais, que se irradiam e alcançam todos os ramos do Direito. O artigo 6º. prevê uma gama de direitos sociais, e não somente ali concentrados, mas também esparsos. Ao longo de todo o texto constitucional é possível vislumbrar a presença de princípios, que devem ser aplicados na interpretação e efetivação do Direito Infraconstitucional.

Assim, a Constituição Cidadã se tornou um marco fundamental na proteção do trabalho, garantindo o livre comércio e o livre mercado, mas prevendo a função social da propriedade privada; um equilíbrio que alcançou as relações de trabalho com foco na proteção do trabalhador.

Importa ressaltar que os princípios, diferentes dos valores são valores no campo deontológico, ou seja, eles têm valor normativo e devem ser aplicados, não importa o grau de satisfação. Para fins dessa distinção, tem-se a lição de Mello (2000, p. 747-748):

Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalização do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo [...]. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada.

Para Josef Esser (1961, p. 65), tais princípios possuem uma multiplicidade de significados, conceituando-os de maneira negativa ao afirmar que:

Um princípio jurídico não é um preceito jurídico, nem uma norma jurídica em sentido técnico, portanto, não contém nenhuma instrução vinculante do tipo imediato para um determinado campo de questões, senão que requer ou pressupõe a conformação judicial ou legislativa de ditas instruções.

Uma das reflexões a respeito da conceituação sobre regra e princípio se encontra na obra de Dworkin (2002), de modo que a regra possui caráter decisório e finalista (ou seja, a aplicação de uma regra exclui necessariamente a outra), enquanto os princípios são flexíveis e maleáveis, podendo ser sopesados no caso concreto, inclusive subsistindo comumente mesmo sendo fundamentalmente opostos.

Neste sentido, a característica comum entre regra e princípio está embasada no caráter normativo de ambos, de modo que, o primeiro se destina especificamente a um caso concreto com aplicabilidade específica prevista pelo legislador, ao passo que, o segundo tem finalidade generalizada, sobretudo, considerando a impossibilidade do legislador de realizar a previsão de todas as condutas sociais possíveis. Disso, extrai-se que o princípio se constitui como uma norma geral, que demonstra a intencionalidade do legislador (LEAL, 2003, p. 72). Para Delgado (2017, p. 15), os princípios do Direito do Trabalho são:

[...] eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo, por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda História do País e de todo constitucionalismo brasileiro [...]

Relativamente ao campo do Direito do Trabalho, existem princípios constitucionais que são especificamente vinculados às relações de trabalho e que devem ser aplicados na construção e aplicação do direito. Dentre eles, ressalta-se o princípio da proteção, que representa a máxima expressão do Direito do Trabalho e cuja finalidade consiste em garantir a tutela da parte hipossuficiente da relação de emprego, tendo como premissa o fato de que, o empregado e o empregador não ocupam o mesmo espaço no contexto sócio-histórico-cultural, por isso se torna necessária uma aplicação do direito, que leve em conta essa disparidade e possa construir um arcabouço jurídico-normativo capaz de proteger o empregado nas relações de emprego.

Nesse ponto, por exemplo, a possibilidade de negociação entre os empregadores e empregados, lógica advinda da reforma trabalhista, aponta para a supressão desse princípio, pois a sobreposição do negociado sobre o legislado desconsidera a disparidade que existe entre trabalhadores e empregados, contribuindo para a precarização do trabalho, e quando aplicado no contexto dos entregadores, pode-se contemplar uma disparidade existente entre as plataformas e os respectivos trabalhadores, pois essas concentram recursos advindos do trabalho desses entregadores, estipulando critérios que não visam proteger, sequer

proporcionar qualquer assistência que pudesse contemplar a previsão desse princípio constitucional.

Decorrentes do princípio da proteção do trabalhador, tem-se também o *in dubio pro operário*; da aplicação da norma mais favorável e, também, a condição mais benéfica, todos tendo como parâmetro, a dimensão hipossuficiente que está inserida no contexto do trabalhador. Em relação ao princípio do *in dubio pro operario*, estabelece que, havendo dúvidas sobre qual norma trabalhista deverá ser aplicada ao caso concreto, deve-se optar por aquela que melhor atende aos interesses do trabalhador, no sentido de ampliar a proteção que é estendida (MARTINS, 2012).

Na sequência como desdobramento do princípio da proteção, ressalta-se a importância da aplicação da norma mais favorável, quando não for possível vislumbrar na análise do caso concreto aquela que melhor se adequa à realidade apreciada. Esse princípio é aplicado quando se vislumbra a colisão entre uma norma legislativa e uma norma decorrente de acordo coletivo ou individual, devendo prevalecer aquele que se demonstrar mais favorável ao empregado. Martins (2012) explica que esse princípio se manifesta em três momentos distintos.

(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2012, p. 70).

Por fim, o princípio da condição mais benéfica, que assegura ao trabalhador a aplicação à sua relação de trabalho, de norma que lhe proporcione melhor condição, pois o advento de uma norma em condição de prejuízo não deve ser aplicado, pois tem a finalidade de garantir as conquistas advindas das lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, inviabilizando que se concretize retrocessos.

Na busca de garantir a tutela desse princípio, tem-se ainda a vedação do retrocesso social, um princípio constitucional que visa garantir a manutenção dos direitos sociais, que são conquistados por meio das lutas históricas dos povos marginalizados, sendo aplicado, portanto, no campo do Direito do Trabalho.

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação”, ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial (CANOTILHO, 2003, p. 339).

A reforma trabalhista significou retrocesso social. O valor de prevalência do convencionado ou negociado sobre o legislado, representa um golpe de morte aos princípios constitucionais trabalhistas, que são direitos fundamentais fruto de lutas históricas da classe trabalhadora, e que mitigados, comprometem, portanto, o trabalho, contribuindo para a precarização do trabalho.

A transformação tecnológica dos negócios com a venda da mão de obra através de aplicativos móveis dedicados a criar uma ligação de forma direta entre o consumidor final do serviço e o trabalhador de forma impessoal e online cria uma demanda por estudo para que compreendamos essas relações e a forma como melhor regulá-las (VILLATORE; ZIPPERER, 2018a, p. 132).

No contexto do neoliberalismo, do empreendedorismo pessoal e do mito da meritocracia, os trabalhadores veem seus direitos históricos sendo esvaziados, sobretudo no contexto dos entregadores por aplicativos, que convencidos a respeito desses valores tem seus direitos solapados, como se fossem empreendedores individuais, enquanto que, na realidade estão exercendo uma atividade tipicamente de trabalho, exercendo uma tarefa que enriquece os proprietários dos aplicativos que, por sua vez, não demonstram ter qualquer responsabilidade sobre o trabalho desempenhado, rechaçando a aplicação dos princípios constitucionais trabalhistas e tornando o trabalho cada vez mais precário.

3 CLASSE DOS ENTREGADORES: QUESTÕES CONCEITUAIS TRABALHISTAS

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu em 2022, nos Autos RR-100353-02.2017.5.01.0066, o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a maioria do colegiado estão presentes, no caso, os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana,

com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (BRASIL, 2022). No mérito, o Acórdão assim decidiu:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE (BRASIL, 2022, 53-54, destaque nosso).

A partir dessa Decisão, é possível analisar mais precisamente os requisitos e sua configuração no que se refere aos entregadores e motoristas de aplicativos e plataformas digitais. Para tanto, é preciso ter em mente que as relações de trabalho no contexto da sociedade da informação, das novas tecnologias e da dinamicidade das relações sociais,

sobretudo no contexto do capitalismo periférico, se dão de maneira mais complexa do que antigamente.

Por isso, é preciso atenção para compreender a manifestação sutil dessas novas relações de trabalho, a fim de não permitir que novas fórmulas de contratação da prestação laborativa, que hoje são diferentes das tradicionais, possam encobrir a realidade e mitigar direito dos trabalhadores, que são expostos a condições precárias de trabalho.

Inicialmente, cumpre destacar a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego no ensinamento de Delgado (2017, p. 310),

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configurada. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Enquanto uma é genérica e mais ampla, acomodando diversas modalidades a relação de emprego, por outro lado, é uma modalidade de trabalho específica regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, uma categoria que exige requisitos específicos para a sua caracterização, quais sejam: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade (LEITE, 2019).

A alteridade tem relação com o outro, isto é, o empregador assume todos os riscos decorrentes do contrato de trabalho, pois faz a venda da sua força de trabalho em troca de uma determinada remuneração. Para parte da doutrina, não se constitui em um elemento essencial ao reconhecimento. No ensinamento de Delgado (2017, p. 446),

[...] consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.

A subordinação se relaciona a cadeia de comando, a hierarquia, pois o emprego deve responder diretamente a um superior, que determina regras de comportamento e conduta dentro do contexto da atividade laborativa. O empregado que mantém uma relação de

subordinação em face do seu empregador, que detém poder diretivo da relação empregatícia. “Por intermédio de ordens genéricas ou específicas, o empregador dirige a prestação de serviços do trabalhador, que, por conta disso, perde parte da sua liberdade de conduzir sua atividade.” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 178).

Conforme Delgado (2017, p. 157), essa subordinação não está restrita à perspectiva subjetiva, mas engloba também a dimensão objetiva.

O requisito fático-jurídico da subordinação, previsto no artigo 3º. da CLT, não deve ser interpretado apenas na perspectiva subjetiva, baseada em “profundas e irreprimíveis ordens” do tomador de serviços ao trabalhador. O conceito tem ainda aspecto objetivo - no qual o trabalhador realiza os objetivos sociais da empresa – e estrutural – em que o prestador do serviço se encontra inserido na organização, dinâmica e cultura do empreendimento.

O trabalhador de aplicativo recebe ordens de como prestar o serviço, recebe sanções pelo descumprimento dessas obrigações, por vezes presta treinamento e orienta como tratar o cliente, portanto, existe subordinação nessas relações, até mesmo por conta do poder diretivo, que era exercido pelas avaliações relativas ao desempenho do trabalhador na atividade laborativa (BRASIL, 2017).

A personalidade tem vínculo com o sujeito que presta o serviço, portanto, é preciso que o trabalho seja exercido diretamente pelo trabalhador contratado, assim, a prestação de serviços deve ser feita com personalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços (MARTINS, 2006, p. 130).

Nesse ponto, as plataformas alegam que o cliente não pode escolher o entregador e motorista, de modo que estaria completamente afastado o critério da personalidade (BRASIL, 2017), entretanto, é preciso ressaltar que o trabalhador é selecionado e passa por um processo de triagem e cadastramento, podendo, inclusive, ser desligado das atividades, portanto, existe uma relação de personalidade entre a plataforma (empresa) e o trabalhador (entregador/motorista), e pouco importa sua relação direta ou não com os clientes, como ocorre com as relações tradicionais, em que essa questão do cliente não traz implicações para o reconhecimento de vínculo.

Por onerosidade, entende-se que “o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês”. (LEITE, 2019, p. 250), isto é, não pode ser um trabalho voluntário ou gratuito, já que a

atividade laborativa deve ter como contraprestação uma remuneração de acordo com o trabalho desenvolvido.

Nisto também pode ser reconhecido a relação de emprego, pois as plataformas digitais primeiro recebem o valor da viagem, corrida, entrega, para somente depois remunerar o trabalhador, ou seja, o indivíduo trabalha todos os dias e uma vez por semana recebe os valores correspondentes a sua comissão (remuneração/onerosidade). Fica caracterizada essa onerosidade, porque a empresa tem a possibilidade de não adimplir a obrigação, mas ao trabalhador, não existe essa opção, assim, existe onerosidade, e a empresa remunera o sujeito pelo trabalho desenvolvido em seu nome.

A não eventualidade determina que o trabalho não pode ser esporádico, é preciso haver regularidade na atividade laborativa, portanto, “o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser ocasional” (MARTINS, 2006, p. 128). No caso dos trabalhadores de aplicativos, pela primazia da realidade sobre a forma, pode-se sustentar que se tratam de empresas de transporte e de entrega de mercadorias, e não somente plataformas digitais, que conectam clientes a trabalhadores autônomos.

A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento (CASSAR, 2015, p. 30).

Portanto, não se trata de uma ocupação eventual, mas um trabalho, pois o contrato firmado, entre o usuário e as empresas de aplicativo quando uma viagem é solicitada é de transporte. Ademais, caso o trabalhador passe muito tempo sem realizar viagens ou entregas, ou cancela demasiadamente, ele pode ser desligado da plataforma, o que demonstra que o trabalhador de aplicativo não pode trabalhar eventualmente quando desejar (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, é importante ressaltar que para a configuração de relação de emprego, é necessário que todos os requisitos estejam presentes. Em relação ao trabalho desenvolvido pelos motoristas e entregadores de aplicativos e plataformas digitais, pode-se verificar a presença desses elementos para a sua configuração, conforme demonstrado acima.

O entendimento a esse respeito é discutido pela doutrina e alvo de divergência nos tribunais do trabalho, mas em 2022, como visto no início do capítulo, uma decisão do Superior Tribunal de Trabalho, ainda que seja da Terceira Turma, abre um precedente e uma possibilidade de uniformização do reconhecimento dessa relação de emprego entre

trabalhadores de aplicativos, que exercem uma atividade laborativa precarizada, sem direitos, sem condições objetivas de subsistência, sobretudo no contexto da pandemia do coronavírus, pois enquanto todos estavam em casa se protegendo da contaminação, os entregadores e motoristas estavam trabalhando nas ruas, sem proteção e assistência das empresas de aplicativos.

4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES DOS ENTREGADORES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

O conceito de *uberização* do trabalho está relacionado às transformações científicas e tecnológicas, que implicaram na maneira como a sociedade passou a organizar os modos de produção e consumo, isto é, no século XXI, a conectividade possibilitou a expansão de mercados que anteriormente eram restritos, ampliando a possibilidade de se consumir produtos e serviços de maneira virtual, encurtando as distâncias até então necessárias.

Consequentemente, as relações de trabalho também se modificaram nesse contexto, os contornos estabelecidos em relação ao mercado de trabalho e as relações entre empregadores e empregados também foram modificadas significativamente. Muito embora tenha se expandido as fronteiras da ciência e da tecnologia, e a sociedade tenha passado a produzir muito mais do que necessita para sobreviver e se desenvolver, o trabalho não foi reduzido e qualificado, ao contrário, nas investidas atuais do neoliberalismo, em que predomina a concepção de indivíduo em detrimento do coletivo, a busca por lucro tem tornado o trabalho cada vez mais precarizado. É preciso perceber essas mudanças, que para Antunes e Druck (2015, p. 20),

São mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca alcançado, pois o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho. O Estado passou a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, cujos governos, em sua imensa maioria, pautam-se pela desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20).

Uma das manifestações dessa precarização está relacionada à *uberização* das relações de trabalho, neologismo emprestado do nome que é dado a conhecida empresa Uber, um aplicativo que serve de plataforma entre cidadãos que precisam de transporte particular de

peças e objetos e trabalhadores que prestam esse serviço. Para Gaia (2020, p. 305), a *uberização* se apresenta sobre o manto da flexibilidade, que, na verdade, consiste na precarização.

[...] fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação da autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle da atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para a ampliar o processo de acumulação de riquezas.

Em tese, poderia o cliente e o “prestador de serviços” escolher da forma que melhor lhe aprouver a realização do trabalho. Porém, a intermediação da plataforma digital representa um processo de precarização, à medida que afixa parte significativa do trabalho do prestador de serviços, além de estabelecer critérios que, como visto no capítulo anterior configuram relação de trabalho, apenas disfarçado e encoberto, porém é uma relação de trabalho e precarizado.

Diante das várias estratégias de precarização do capitalismo contemporâneo que impactam nas cartografias da classe trabalhadora, destaca-se a *uberização* do labor na denominada *gig economy*, constituída por contratos de curto prazo ou por vulneráveis trabalhadores “autônomos”, que continuam inseridos na lógica de auto avaliação do valor, atravessados pelo labor contínuo no tempo produtivo-reprodutivo, por meio de tecnologias disruptivas (PEREIRA, 2019, p. 26).

Esse fenômeno não é restrito à referida empresa, mas se expande para diversos tipos de segmentos, como as entregas de mercadorias e alimentos, o transporte de passageiros, venda de produtos *online*, entre outros que, mediados pelas plataformas digitais, tornam-se trabalho precarizado.

Ademais, existe um discurso de empreendedorismo que legitima esse tipo de trabalho precarizado, de modo que seria o trabalhador livre para trabalhar ou não nessas plataformas, como se trabalhar fosse uma opção dentro do modo de produção capitalista, e que também, essas empresas são responsáveis por criar muitos empregos e oportunidades de renda extra, porém, na realidade, o que cria empregos é a demanda, que sempre existiu e que está sendo ampliada progressivamente (SLEE, 2017).

Não são as plataformas que criam esses empregos ou renda extras, elas apenas monopolizam o mercado em torno de si e impedem qualquer concorrência, que pudesse

oferecer melhores condições de trabalho para seus trabalhadores. Ao monopolizar o mercado, essas empresas, que não oferecem o mínimo de condições necessárias para o desenvolvimento do serviço, acabam fazendo com que o entregador e o *office boy* não tenham outra opção, a não ser se submeter a essas condições. Isto porque, não existe liberdade em um país em que a população passa fome caso não trabalhe. Aliás, é preciso ressaltar que elas são expressão do egoísmo e da superexploração do trabalho, para Zipperer (2019, p. 48).

(...) As novas modalidades laborais intermediadas pelas plataformas virtuais nos serviços de Delivery são evidentes exemplos desse desvirtuamento da real essência da economia colaborativa, posto que há uma clara exploração da mão de obra com propósitos egoísticos do modelo clássico capitalista.

Para afunilar essas perspectivas e obrigar o trabalhador a se submeter a esse processo, tem-se, além da ideologia do empreendedorismo individual, que visa disfarçar a precarização do trabalho, o exército de reserva que é desenvolvido a partir do terror criado em torno do desemprego. Esse exército consiste em organizar o modo de produção de bens e serviços, e tal modo que, exista uma reserva de trabalhadores desempregados aptos a assumirem os postos de trabalho a qualquer tempo, isso para que, a precarização possa se concretizar, pois se o trabalhador não se sujeitar às condições impostas, qualquer outro pode assumir sua posição, a qualquer momento. Assim, o desemprego para Fontes (2017, p. 48), ainda é

[...] a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ele continua sendo a expressão mais clara do despotismo do capital, maneira de disciplinar enormes massas de seres sociais, e deriva de dois processos principais: a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os “empregados”, e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho.

Inclusive, é interessante ressaltar que Marx (1982) sustentava que, no modo de produção capitalista, o trabalho tem a inclinação de distanciar-se cada vez mais do trabalhador, de modo que o segundo não consegue se reconhecer no primeiro. O processo de *uberização* caminha para a potencialização desse distanciamento, deformando a realidade e fazendo com que o entregador não consiga se reconhecer em seu trabalho, pois está mediado por uma plataforma que angaria para si parte considerável daquilo que ele produz, a partir de seus próprios instrumentos de trabalho (KALIL, 2019).

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [...] A fim de se apropriar da matéria

natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata, aqui, das primeiras formas instintivas, animalescas [...] do trabalho. (MARX, 2013, p. 188).

Aqui se tem uma outra característica do processo de trabalho *uberizado*, que é a questão da alteridade que não é considerado um critério decisivo para o reconhecimento do vínculo de emprego, e por isso se pode sustentar que existe uma relação de emprego entre entregadores e plataformas digitais. A alteridade, como visto, significa que o empregador precisa arcar com todas as despesas decorrentes do desenvolvimento do trabalho; dentro da lógica clássica de luta de classes, o proprietário dos meios de produção (burguês) precisa oferecer todas as ferramentas necessárias, para que o proletário (aquele que nada tem a não ser sua força de trabalho) possa desenvolver sua atividade. Nesse ponto, Martins (2017) assinala que, na *uberização*, até as ferramentas para desenvolver o trabalho estão a cargo do trabalhador, que somente pode exercer sua profissão se tiver esses instrumentos e insumos, tais como o carro ou a moto, o combustível, a manutenção periódica, equipamentos de proteção e o risco da atividade, tudo corre por conta do trabalhador.

Assim, a precarização do trabalho é maximizada, pois a plataforma que explora o trabalho do entregador, não assumindo nenhuma responsabilidade nos processos relativos à prestação de serviços, fica somente com uma porcentagem exponencial desse trabalho na forma de lucro acumulado. Portanto, embora a ideologia intente velar a realidade, com expressões como colaborador, empreendedor, liberdade, flexibilidade, novas fronteiras; tudo isso não passa da clássica exploração do trabalho com fim de acumulação de capital em detrimento de poucos (MARX, 1982).

Em meio a pandemia, esse processo foi acentuado, haja vista que os entregadores e *office boys* foram trabalhadores expostos aos perigos de contaminação o tempo todo, pois não interromperam as entregas, ao contrário, com medo do contágio, a demanda por esse serviço foi ampliada (RIBEIRO, 2021). Explorados e também expostos ao risco de contágio, os entregadores enfrentaram condições adversas e precárias durante o estado de pandemia da COVID-19. Além da crise socioeconômica vivenciada por toda a sociedade, e de maneira mais aprofundada pela classe trabalhadora, os entregadores precisaram enfrentar níveis alarmantes de desemprego, o que fez com que a quantidade de entregadores crescesse, consolidando a informalidade como única forma de sobrevivência (WOODCOCK, 2020).

Além dos serviços de segurança, de saúde, de supermercados, de farmácias e outros, o serviço prestado pelos entregadores também foi reconhecido como um serviço essencial, que não poderia ser paralisado. Essa categoria ganhou relevância, como visto, em face da crescente demanda no contexto da restrição de circulação de pessoas, prestando serviços para empresas, cidadãos, órgãos públicos, entre outros (WOODCOCK, 2020).

A falta de organização da classe ocasionou uma maior precarização à prestação dos serviços em relação às condições de trabalho, fixação de preço, espaço adequado para suporte, entre outros critérios necessários para o desenvolvimento da atividade. Portanto, é preciso que a classe trabalhadora, sobretudo os entregadores, se organizem em torno de associações e sindicatos, a fim de tutelar seus direitos e interesses; e o direito deve contribuir estando atento para as investidas realizadas contra a classe trabalhadora. Um avanço do direito é o reconhecimento de vínculo de emprego, porém é preciso avançar na construção de alternativas, que possam garantir uma vida digna para os entregadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é a atividade mais importante do ser humano, é por meio dela que o sujeito intervém na natureza para modificá-la e se reconhecer como humano, a partir do produto do seu trabalho. Porém, cada dia mais o trabalho tem-se alienado em relação ao trabalhador, que não mais se reconhece como um sujeito que transforma por meio do trabalho que realiza.

Os avanços científico e tecnológico, que ampliaram a possibilidade de produção de bens e serviços necessários para a sobrevivência e para o desenvolvimento não incorre, necessariamente, em melhores condições de trabalho, o que se era de esperar, tendo em vista que máquinas poderiam realizar trabalhos mais forçosos, enquanto o trabalhador poderia se dedicar a desenvolver outras atividades com vistas ao desenvolvimento social.

Entretanto, isso não se consumou. No capitalismo contemporâneo, sobretudo impulsionado pelo neoliberalismo, o fenômeno da precarização do trabalho tem-se acentuado e adquirido, inclusive por conta do desenvolvimento científico e tecnológico, novas formas de exploração e acumulação de capital em detrimento da exploração do trabalho.

Entre muitos fenômenos, destaca-se o da *uberização* das relações de trabalho, em que umas poucas empresas monopolizam determinado setor da atividade e impõe à sociedade e também aos trabalhadores, condições degradantes de trabalho. Isso ocorre, por exemplo, com

motoristas de aplicativos e entregadores de mercadorias, que não recebem qualquer apoio dessas empresas e que ficam, inclusive com parte significativa dos valores recebidos pelos trabalhadores no exercício da atividade, o que levou alguns Tribunais a reconhecerem, em razão da caracterização dos critérios necessários, relação de emprego entre essas empresas e os trabalhadores.

No contexto da pandemia essa *uberização*, como parte da precarização do trabalho contemporâneo, acentuou-se. O receio da sociedade em relação a contaminação, impulsionou os serviços digitais e maximizou a demanda pelo trabalho desenvolvido pelos entregadores de aplicativos, porém não foram proporcionadas condições mínimas de trabalho, e em razão do exército de desempregados, a informalidade e a precariedade se tornaram a única forma de sobrevivência em relação ao caos instalado.

Ademais, a criação dessas plataformas não contribuiu para a democratização do acesso a esse serviço, ao contrário, tornou-o precário, à medida em que os entregadores não podem dar o preço pelo serviço prestado, o que acaba impactando diretamente aqueles entregadores por plataformas, que são organizados em torno de sindicatos por melhores condições de trabalho.

Todos esses fatores levaram muitos entregadores e motoristas a trabalharem mais de 12 horas por dia, tendo em vista que, parte de seus valores são retidos pelas empresas de aplicativos, além dos gastos com a manutenção do veículo e combustíveis. Portanto, é preciso que o ordenamento jurídico esteja atento a essas novas formas de precarização do trabalho. O reconhecimento do vínculo de emprego é um passo importante, mas é preciso que a classe trabalhadora se organize em torno de melhores condições, inclusive, desenvolvendo aplicativos e tecnologias colaborativas que possam atender aos seus interesses para uma vida com dignidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão**, Rio de Janeiro, Ano 18, n. 34, p. 19-40, jul. dez./2015. Disponível em: <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infol=427&sid=48>. Acesso em: 05 out. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma, **Processo RR 100353-02.2017.5.01.0066. 2022**. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=C>

consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª. Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber#:~:text=Para%20a%20maioria%20do%20colegiado%2C%20est%C3%A3o%20presentes%2C%20no%20caso%2C,onerosidade%2C%20n%C3%A3o%20eventualidade%20e%20subordina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 04 set. 2022.

BRASIL. 33ª. Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. **Processo nº 0011359- 34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**, 16. ed, Salvador: Juspodivm, 2019.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. Trad. BOEIRA, Nelson. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESSER, Josef. **Principio y Norma en la Elaboración Jurisprudencial del Derecho Privado**. Trad: FIOL, Eduardo Valentí. Barcelona: Bosch, 1961.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo: Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo - USP, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEAL, Mônia Hennig. **A constituição como princípio – os limites da jurisdição constitucional brasileira**. São Paulo: Manole, 2003.

MARTINS, Carlos Eduardo. Algumas reflexões em torno do conceito de superexploração do trabalho. **Revista SEP**, Niterói, n. 48, p. 29 - 43, 2017. Disponível em: <http://www.revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/404>. Acesso em: 01 out. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed., São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**. Lisboa: Avante, 1982.

MARX, Karl. **O Capital** - Livro I – Contribuição à crítica da economia política: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed., São Paulo: Malheiros, 2000.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Gig Economy e temporalidades do labor**: tecnologias disruptivas e seus impactos na classe-que-vive-do-trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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

RIBEIRO, Diana. Efeito pandemia: gastos com delivery crescem 187% em 2020. **Seis minutos**. São Paulo. 27 Jan. 2021. Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/minhas-financas/efeito-pandemia-gastos-com-deliverycrescem-187-em-2020/>> Acesso em: 06 out. 2021.

[VILLATORE, Marco Antônio César](#); ZIPPERER, André Gonçalves. O Trabalho Decente como Paradigma Necessário Para um Marco Regulatório do *Crowdworking*. In: Nuno Cerejeira Namora, Lourdes Mella Méndez, Duarte Abrunhosa e Sousa Gonçalo Cerejeira Namora, and Eduardo Castro Marques (Org.). **Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century**. Londres: Cambridge Scholars Publishing, 2018a, v. 1, p. 118-140.

[VILLATORE, Marco Antônio César](#); ZIPPERER, André Gonçalves. Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), o teletrabalho e a prestação de serviços através da intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas (*crowdworking*). In: Gilberto Stürmer; Leandro do Amaral Dornelles. (Org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018b, v. 1, p. 132-150.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **CROWDWORK**, o trabalho na multidão produtora e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. 2018. **Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná**. Orientador: Marco Antônio César Villatore.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.