I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva Ilton Garcia Da Costa
Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-091-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara

2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva

4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima

5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.

6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.

7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.

8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

CONTRATOS INTERMITENTES NA "GIG ECONOMY": AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE.

INTERMITTENT CONTRACTS IN THE "GIG ECONOMY": THE NEW FORMS OF PRECARIOUSNESS AND THE RIGHTS OF THE PERSONALITY.

Leda Maria Messias Da Silva [1]
Ana Paula Dalmás Rodrigues [2]

Resumo

O contrato de trabalho intermitente se mostra em consonância com as novas modalidades de trabalho exercidas na gig economy. É preciso entender do que se trata e como acontecem essas novas relações laborais, sobretudo, do aspecto que visa proteger direitos dos trabalhadores. O ordenamento jurídico brasileiro consegue garantir que os direitos estampados no artigo 7º da constituição federal alcancem os trabalhadores modernos? O avanço das plataformas digitais, oferecendo vários serviços aos consumidores de maneira direta, precariza as novas formas de trabalho? A pesquisa será feita pelo método descritivo e exploratório com revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Contrato intermitente, Gig economy, Direitos da personalidade, Direito do trabalho, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The intermittent employment contract is in line with the new work modalities exercised in the gig economy. It is necessary to understand what it is about and how these new industrial relations take place, especially the aspect that aims to protect workers' rights. Can the Brazilian legal system guarantee that the rights stipulated in article 7 of the federal constitution reach modern workers? Does the advance of digital platforms, offering various services to consumers in a direct way, make new ways of working precarious? The research will be done by the descriptive and exploratory method with bibliographic review.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent contract, Gig economy, Personality rights, Labor law, Labor reform

---

[1] Pós-doutorado em DIREITO, pela Universidade de Lisboa-Portugal; doutorado em Direito pela PUC; pesquisadora do instituto cesumar de ciência, tecnologia e inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI.

[2] Mestranda em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR; Especialista Lato Sensu em Direito do Trabalho pela Associação dos Magistrados Trabalhistas da 23ª Região;

1. Introdução

Com o avanço tecnológico, novas modalidades de trabalho estão surgindo no Brasil e no mundo em consonância com a moderna economia, a denominada *Gig Economy*.

Imperioso se faz conceituar a *gig economy*, que possui característica de modalidade de trabalho propriamente dita, diferenciando da economia compartilhada ou colaborativa que objetiva o compartilhamento de bens. Neste sentido o maior exemplo de *gig economy* é a empresa uber que trabalha com transporte de passageiros por meio de plataforma online. Ou seja, há uma prestação de serviço por parte dos motoristas cadastrados no aplicativo o que vai além de uma carona compartilhada, por exemplo.

Sabendo que há a realização de um trabalho por meio de uma plataforma digital, se faz urgente a classificação desse colaborador. Nesse passo, qual seria a modalidade de contrato de trabalho exercida por ele? Trata-se de teletrabalho, trabalho intermitente ou trabalhador autônomo?

Superada a tentativa de classificação dentro das modalidades de trabalho existentes, busca-se identificar quais os direitos são garantidos ao trabalhador moderno da *gig economy,* com base no arcabouço jurídico existente no Brasil.

A Constituição Federal preceitua em seu artigo 7º, inciso IV, a garantia do salário mínimo aos trabalhadores urbanos e rurais, ou seja, o trabalhador tecnológico não pode ser excluído de tal proteção. Se assim, for permitido será mais um empregado sem salário como já ocorre com o trabalhador intermitente.

Outro fator preponderante dessa modalidade contratual é a não observância do princípio da continuidade da relação de emprego, já que não há qualquer obrigação em repetir a convocação do obreiro, é um direito meramente potestativo do empregador em convocar ou não o trabalhador.

A luz dos direitos da personalidade consagrados no artigo 11 e seguintes do código civil será feita uma reflexão se essa nova categoria de trabalhador está tendo a proteção devida. Para tanto, será utilizada como referência uma pesquisa de campo realizada nos EUA com 46 pessoas que possuem de 2 a 6 empregos, simultaneamente.[1] Ou seja, pessoas que já vivem a realidade do trabalhador intermitente.

A pesquisa será descritiva e exploratória a qual se pretende abordar os conceitos teóricos sobre o tema proposto e analisá-los trazendo autores com

[1] https://hbr.org/2017/10/the-hardest-thing-about-working-in-the-gig-economy-forging-a-cohesive-sense-of-self

pensamentos divergentes a respeito do tema. Será utilizado como referencial teórico livros e artigos publicados em revistas de caráter científico, bem como os dados disponíveis nas bases de pesquisa pública.

2. Gig Economy e Uberização

Os computadores ou elaboradores eletrônicos, assim como os supercondutores, vieram subverter as coordenadas da experiência humana em geral, não apenas no que se refere às mutações operadas nos domínios do trabalho, cada vez mais intelectualizado ou tecnicizado com o advento dos processos cibernéticos, mas também no concernente aos meios vertiginosos de comunicação, impondo cada vez mais modelos de linguagem adequados à memória dos novos engenhos. (REALE, 1998. p. 113)

Moreira destaca ter tido início a evolução com o chamado trabalho 1.0 nas primeiras e segundas revoluções industriais. Estava o mesmo ligado ao nascimento da sociedade industrial, o qual ensejou mudanças no modo de produção e na organização do labor. Posteriormente, já no século XX, surgiu o trabalho 2.0, vinculado ao surgimento da produção em massa e a chegada do Estado Social. Por seu turno, o trabalho 3.0 emergiu na década de 1970 do século XX, possuindo ligação direta com a aceleração do processo de globalização e o nascimento do mourejo por computador e a informática. Com a eclosão da digitalização, do trabalho em plataformas, da economia colaborativa e do trabalho integrado, começou a era do trabalho 4.0, com características digitais, flexíveis e interconectadas. (MOREIRA, 2016, p. 248-249)

As crises sociais e econômicas, somadas às mudanças do comportamento e das pretensões dos trabalhadores e aos avanços tecnológicos, acabaram por alterar também as tendências de consumo, ensejando rupturas no modo pelo qual as pessoas se comunicam, consomem e trabalham, fazendo nascer uma nova forma de realizar negócios, conhecida como “economia colaborativa” ou “economia compartilhada”. Esta economia colaborativa mostra-se como um fenômeno que, espalhado pelo mundo contemporâneo, consubstancia-se no compartilhamento de produtos e serviços, de forma dinâmica, por meio de plataformas digitais. (ANDRADE; DANTAS, 2017, p.80)

Na noção que foi apresentada pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016, por meio do Documento “Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa”, a economia compartilhada ou colaborativa refere-se a modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades realizadas são facilitadas por plataformas colaborativas, que

criam um mercado aberto para a utilização temporária tanto de bens como de serviços, os quais muitas vezes são prestados por particulares. (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 301)

Gauthier defende ser o denominador comum nas novas empresas da chamada "economia compartilhada" ou "economia colaborativa" o uso inovador da internet e de plataformas virtuais baseadas em aplicativos para conectar compradores e vendedores de bens, trabalho e serviços. Para ele, esta economia desencadeou uma profunda crise existencial em como o trabalho é definido, pois ela e seus novos negócios estão revolucionando massivamente o contrato social, com o advento de novas formas de relacionamento e uso do trabalho humano, em que já não é possível ou, pelo menos, não é tão claro para encontrar o intercâmbio entre trabalhador e utilizador da mão de obra.[2] (TEODORO, 2017, p. 91-92)

A *gig economy* encontra na doutrina outras denominações, como "Freelance Economy", "1099 Economy" ou, ainda, "Economia sob demanda". Embora as plataformas de *gig economy* (termo mais utilizado pela literatura concernente e, por este motivo, ora adotado) como Uber, Postmates e Thumb-Tack tenham chamado a atenção recentemente, esta economia já movimenta $26 bilhões de dólares por ano só nos Estados Unidos, estimando-se que este fenômeno crescerá dramaticamente nos próximos anos.[3] (GREENWOOD; BURTCH; CARNAHAN, 2017, p. 27-29)

O termo *gig* tem sua origem no Jazz, sendo utilizado para definir um determinado compromisso firmado com músicos para uma apresentação específica. Tal fato torna mais clara a essência desta "economia", a qual pode ser entendida como um mercado de trabalho que envolve, de um lado, trabalhadores com contrato de trabalho por tempo certo e (em princípio) sem vínculo empregatício, e, de outro, empresas, que os contratam para realização de tarefas específicas, não havendo submissão às regras

---

[2] El denominador común en las nuevas empresas de la denominada 'economía compartida' o 'economía colaborativa', es el uso innovador de internet y de plataformas virtuales basadas en aplicaciones para conectar a compradores y vendedores de bienes, de trabajo y de servicios, que está desatando una profunda crisis existencial en cómo se define el trabajo. La nueva economía o los nuevos negocios están revolucionando masivamente el contrato social, con el advenimiento de nuevas formas de relacionamiento y de utilización del trabajo humano, donde ya no es posible o al menos ya no es tan claro encontrar el intercambio antes mencionado."

[3] "Although gig-economy platforms like Uber, Postmates, and Thumb-Tack have captured the attention of policymakers and practitioners, research has only begun to tackle a $26B phenomenon that is estimated to grow dramatically. In: the coming years." (GREENWOOD, Brad; BURTCH, Gordon; CARNAHAN, Seth. Unknowns of the gig-economy: seeking the seeking multidisciplinary research into the rapidly evolving gig-economy. Communications of the ACM, v. 60, Issue 7, p. 27-29, jul. 2017. Color Photograph. DOI: 10.1145/3097349, Base de dados: Business Source Premier.)

trabalhistas dos trabalhadores ditos comuns, a exemplo das relacionadas com o limite de horas de labor. (BRAGHINI, 2017, p. 60)

As plataformas da *gig economy* são definidas como plataformas digitais, baseadas em serviços e *on-demand* as quais permitem arranjos de trabalho flexíveis. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 27)

Já na economia compartilhada ou colaborativa, há um conjunto de atividades ou negócios os quais procuram explorar bens subutilizados, como uma casa ou um carro, fornecendo aos proprietários de tais bens alguma renda e, ao mesmo tempo, proporcionando mais opções para os usuários. Nesses casos, o negócio gira fundamentalmente em torno do bem compartilhado e não tanto em relação à prestação do serviço pelo proprietário do imóvel, o que se torna mais um assunto acessório. São exemplos dessas empresas o Airbnb — plataforma utilizada para fornecer serviços de hospedagem temporária em quase qualquer lugar do mundo, onde os usuários oferecem suas casas para clientes em busca de acomodação — e as inúmeras plataformas existentes para o compartilhamento de veículos ou "compartilhamento de carro", as quais podem envolver o uso temporário de veículos ou aproveitar o destino ou da viagem do proprietário[4]. (TEODORO, 2017, p. 93-94)

Nesta linha, como aventado, temos que, embora próximos, não se confundem a economia colaborativa com a *gig economy*. Na primeira, a pessoa compartilha algum bem ou serviço, enquanto, na segunda, ela vai colocar seu conhecimento em prol de algum projeto, sendo demandada, no caso, alguma expertise sua. Nesta linha, o objetivo principal na economia colaborativa é tornar possível o acesso de terceiros a um serviço ou a um bem, enquanto na gig economy há o oferecimento da principal ocupação do trabalhador para empresas. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 28**).**

---

[4] "a) La economía compartida o colaborativa. En primer lugar, existe un conjunto de actividades o negocios donde se busca explotar bienes subutilizados como una casa o un departamento, una habitación, un auto, salas de reuniones, proporcionando a los propietarios de esos bienes algunos ingresos y proveyendo al mismo tiempo mayores opciones a los usuarios. En estos casos, el negocio gira fundamentalmente entorno al bien compartido y no tanto respecto de la prestación del servicio por parte del propietario del bien, que deviene más bien una cuestión accesoria. Como ejemplos de estas empresas pueden mencionarse Airbnb, plataforma proveedora de servicios de alojamiento temporal en casi todo el mundo donde los usuarios ofrecen sus casas para clientes en busca de alojamiento; las numerosas plataformas existentes para compartir los vehículos o 'carsharing', que puede implicar el uso temporal de vehículos o aprovechando el destino o el trayecto del viaje del propietario o el préstamo de vehículos por y entre particulares; plataformas que permiten compartir plazas de estacionamiento particulares o incluso en la vía pública, etc." (GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). Direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 93-94.)

Por outro lado, normalmente as empresas da economia colaborativa fazem uso da internet para viabilizar ou facilitar contratos entre interessados e vendedores mediante o pagamento de uma taxa, enquanto na *gig economy* há uma relação contratual de trabalho (ao menos alegadamente sem vínculo empregatício) entre trabalhadores e empresas para realização de serviços específicos e esporádicos. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 28**).**

A empresa símbolo deste campo da economia gig (on-demand ou Crowdwork off-line) é a Uber, a qual atua no setor de transportes de passageiros. Martins resume o procedimento laboral desta empresa da seguinte forma: (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, por meio de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço por meio da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio.(CHAVES JUNIOR, 2017, p. 151)

Tendo por base a empresa símbolo da economia gig que utiliza o aplicativo de trabalho on-demand, a Uber, Gonçalves denomina a própria *gig economy* de uberização, chamando a atenção quanto à emergência da criação de um novo padrão de organização do trabalho, devendo o mesmo partir dos avanços da tecnologia seguindo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas na relação capital-trabalho. (GONÇALVES, 2017, p.319)

Sendo assim, o termo *gig economy* merece ser dissociado da economia compartilhada ou colaborativa, muito mais do que divisão de bens ou serviços como aplicativos de carona, por exemplo, na *gig economy* há, de fato, uma relação de trabalho em que o consumidor aciona um determinado profissional objetivando uma prestação de serviço, ou seja, apenas a figura da empresa é que fica sendo substituída por uma plataforma digital.

Diante de tais inovações nas relações sociais é preciso que o direito do trabalho também evolua para conseguir amparar e garantir direitos básicos aos trabalhadores na modalidade *gig economy* ou da uberização. Independentemente da ferramenta utilizada, é notório que as pessoas vinculadas ao aplicativo estão de fato trabalhando e, portanto, merecem a proteção de seus direitos, sob pena da precarização.

3. Contrato de Trabalho Intermitente;

O trabalho intermitente no Brasil foi uma novidade imposta pela Lei n. 13.467/2017, porém, o mesmo já estava previsto em países como Portugal, no Código do Trabalho de 2009, Inglaterra, onde há o contrato *zero hours*, e Espanha, onde existe o contrato descontínuo. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 84)

No Brasil, o ato da contratação segue um ato solene, devendo constar na Carteira de Trabalho do obreiro, além de em contrato escrito que se aconselha, que especifique a jornada por dia ou semana, os dias trabalhados semanalmente ou por mês, além do salário-hora ou diário, o qual não poderá ser inferior ao salário mínimo horário ou do daquele pago ao mesmo trabalhador que desempenhe a mesma função na empresa, seja por meio do contrato de trabalho intermitente ou indeterminado. (CORRÊA, 2018, p. 441)

É evidente que se trata de um empregado intermitente já que possui a assinatura da sua CTPS, no entanto, não preenche os requisitos do artigo 3º da CLT, sobretudo da habitualidade, o que deixa de assegurar o salário mínimo para esta espécie de trabalhador.

Na forma bem indicada por Corrêa, infelizmente não houve a prudência do legislador no sentido de garantir ao empregado contratado nessa modalidade uma remuneração mínima mensal ou por determinado número de horas semanais ou mensais, ainda que não houvesse trabalho, o que forçaria o empregador a lhe fornecer trabalho durante a contratação. Por outro lado, também merece crítica o longo período no qual o empregado poderá ficar sem trabalho, apesar de regularmente contratado, visto que, segundo a redação do art. 452-D da CLT, o período de inatividade poderá chegar a até um ano para se considerar o contrato intermitente rescindido de pleno direito. (CORRÊA, 2018, 441)

Verifica-se que o princípio da continuidade da relação de emprego foi totalmente suprido dessa modalidade contratual já que não é obrigação do empregador

em acionar determinado empregado. O período de inatividade é totalmente imprevisível, bem como a remuneração já que não se sabe quando será a próxima convocação.

No caso, a lei brasileira não restringiu o contrato intermitente apenas para aquelas empresas as quais, por sua própria natureza, exerçam atividades em descontinuidade ou em intensidade variável, cujo objetivo seja alcançar, por meio de esforço humano intenso, em curto espaço de tempo, altos rendimentos ou resultados. Na realidade, quando a Lei da Reforma introduziu o § 3º no art. 443 da CLT, instituindo a intermitência no Brasil independentemente do tipo de atividade desenvolvida pelo empregado ou empregador, apenas foi excepcionada a categoria dos aeronautas. (CAVALCANTE; VAL, 2017, p.72)

Por todo o anteriormente exposto, constata-se inscrever-se o novo contrato de trabalho intermitente entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista. Este criou modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho. Este pacto formalístico busca afastar ou restringir as garantias conferidas pela ordem jurídica à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança, seja quanto à efetiva duração do trabalho, seja quanto à sua efetiva remuneração. (DELGADO, 2018, p.668)

Dentro deste universo, embora a fórmula montada seja uma prova da essencialidade do trabalho empregatício para o funcionamento estrutural do sistema capitalista, busca a mesma simultaneamente permitir o manejo da relação de emprego sem grande parte das conquistas civilizatórias alcançadas pelo Direito do Trabalho. (DELGADO, 2018, p.668)

Os defensores da reforma trabalhista brasileira o fazem também assegurando o gozo dos direitos trabalhistas dos obreiros que não conseguem adentrar ao mercado de trabalho, citando o trabalho intermitente como uma forma de tirar da informalidade milhares de trabalhadores, garantindo direitos mínimos, como pagamento de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimos terceiros salários proporcionais, descanso semanal remunerado e horas extras. Porém, contra-argumentam os detratores da reforma levantando a possibilidade da utilização do trabalho intermitente pelo empregador para provocar a precarização do trabalho, com o empregador dispondo de mão de obra barata e apenas quando precisa. (ARRUDA; ARANTES, 2018, p.120)

O caminho da redução de vantagens econômicas para os trabalhadores surge, de forma quase invariável, na primeira linha dos recursos para a resolução de dificuldades econômicas e sociais[5].

Em crítica direta à flexibilização, Tridico cita que:

> A flexibilização do trabalho não trouxe as vantagens esperadas. Ao contrário, contribuiu com o declínio da economia italiana. Deixou bem claro uma forte diminuição do nível da demanda agregada causada por uma restrição dramática do consumo, por sua vez causada pela sensível redução da quota salarial decorrente da marcante diminuição do salário indireto, isto é, a despesa pública, em particular nas dimensões sociais, do aumento da desigualdade e da pressão sobre o trabalho e sobre salários causada pela forte flexibilização do trabalho e da consequente criação de postos de trabalho precários.(MARTINS; BARBOSA; MONTAL, 2017, p.35)

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, este parece ser um paradigma contratual da flexibilização das normas de trabalho e de sua desregulamentação, não sendo este instituto, por conseguinte, destinado ao bem-estar dos trabalhadores, notadamente se seguirmos as palavras de Bauman, para quem a flexibilização é o nome politicamente correto da frouxidão de caráter (BAUMAN, 2010, p. 34) e a desregulamentação, a palavra símbolo e princípio estratégico consagrado pelos atuais detentores do poder (BAUMAN, 2003, p.42).

Feito os apontamentos e caracterizado o trabalhador intermitente introduzido no Brasil com a reforma trabalhista, se faz necessária a interligação do trabalhador que presta serviço por meio de plataformas digitais com este tipo de contrato de trabalho.

Em relação ao trabalhador na *gig economy,* Barbosa Junior entende que, este se aproxima mais da situação do teletrabalhador que a de um trabalhador autônomo, a

---

[5] Fernandes mostra que o caminho da flexibilização até hoje é trilhado em Portugal. Diz o autor que: "A revisão das leis laborais — no sentido da sua 'flexibilização', isto é, no sentido da rarefacção dos dispositivos limitadores do poder de decisão de quem chefia ou gere as organizações, e também no sentido do seu 'embaratecimento', ou seja, da redução de vantagens económicas para os trabalhadores — surge, assim, invariavelmente, na primeira linha dos recursos para a resolução de dificuldades económicas e sociais. Elas são, de resto, propiciadas por vários factores convergentes: o império absoluto da análise liberal da economia, a crise endémica do emprego (acentuada pelo fenómeno do 'crescimento sem emprego'), o correlativo enfraquecimento da acção sindical, a existência de disfuncionalidades inegáveis nos sistemas clássicos de direito do trabalho — e, enfim, uma crise económica e financeira generalizada, que parece capaz de todos os usos legitimadores. A Lei n. 23/2012, de 25 de junho, provém de uma proposta cuja exposição de motivos lembrava que o Programa do XIX Governo Constitucional 'concretiza... um conjunto de medidas dirigidas ao bem-estar das pessoas e à competitividade das empresas e da economia portuguesa', sustentando que isso exige 'uma legislação laboral flexível, concentrada na protecção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexissegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho'. Um pouco mais adiante, reclamava-se 'uma legislação que contribua, de facto, para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, e que concretize a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congéneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu'". (FERNANDES, António Monteiro. A "reforma laboral" de 2012: Observações em torno da Lei n. 23/2012. Revista O Tempo de Trabalho: Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. Disponível em: <file:///C:/Users/fabarbosa/Downloads/o_tempo_de_trabalho. pdf>. Acesso em: 11 maio 2018.)

quem é negada a proteção empregatícia. Destarte, o trabalhador *gig* é, na realidade, em muitos casos, um teletrabalhador empregado e deve nesta categoria ser enquadrado. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 51)

Noutra linha, Braghini percebe uma aproximação entre o Contrato de Trabalho Intermitente e o desenvolvido na *gig economy*, especialmente porque não há uma regularidade na prestação de serviços, com pagamento direto por horas de trabalho executadas em períodos diferentes do ano, sem qualquer obrigação de continuidade na atividade laboral. (BRAGHINI, 2017, p. 62)

Outra característica importante é a modalidade de contraprestação. Tanto no trabalho intermitente como na uberização, o trabalhador recebe ao final de cada tarefa não restando nenhum ônus patronal. Verbas como 13º salário e férias, que deveriam ser pagas ao final de um ano de trabalho, são calculadas de forma proporcional e o obreiro recebe a integralidade ao final de cada dia de prestação de serviço.

Na realidade, para Bauman, as novas formas de exploração do trabalho humano foram em grande escala favorecidas pela desregulação do trabalho e pelo desenvolvimento dos contratos de curto prazo, emprego temporário, intermitente, terceirizado, as quais são próprias do capitalismo líquido e do seu direito do trabalho líquido. (BAUMAN, 2001, p. 186)

Em relação ao Uber, vê-se que o motorista possui período de atividade e inatividade, tendo uma remuneração pelo tempo trabalhado. Não se trata de um teletrabalho, o aplicativo é apenas o meio utilizado para comunicação e contratação da corrida. E mais, a empresa Uber tem suas regras próprias, podendo admitir e demitir motoristas de acordo com o regulamento da empresa, o que se distancia do trabalhador autônomo, já que não é o consumidor que escolhe o seu motorista e sim o próprio aplicativo, ou melhor, o motorista que escolhe aceitar ou não o chamado.

Um ponto de proximidade entre a uberização e o contrato de trabalho intermitente é a transferência do risco da atividade para o próprio trabalhador. O trabalhador só é acionado se o cliente demandar o empregador ou o aplicativo, sendo assim, o trabalho depende diretamente da demanda do mercado, ou seja, assume totalmente o risco da atividade econômica.

Por fim, o contrato de trabalho intermitente engloba os trabalhadores da *gig economy,* já que não há continuidade na relação de emprego, garantia de salário mínimo, transferência do risco da atividade para o trabalhador, autonomia do

trabalhador em aceitar ou não a convocação e pagamento da integralidade no ato da prestação de serviço, sem qualquer verba remanescente patronal.

4. Precarização e os direitos da personalidade

Diante da zona de instabilidade no labor, esta economia traz ameaças para os direitos fundamentais dos trabalhadores, quer os direitos fundamentais específicos — com o pagamento de baixos salários, notadamente para as tarefas que demandam menos qualificação, pagos por peça ou tarefa, com a falta de respeito à duração dos tempos de trabalho, o não respeito pelos direitos coletivos ou o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, quer físicos, quer psicológicos —, quer para os direitos fundamentais inespecíficos, como a privacidade, pois ora enfrenta-se uma intensificação do controle eletrônico patronal, sendo invasivo para a privacidade, pois implementado por algoritmos, falando-se de um "trabalhador algoritmo" ou, em inglês, de um algocracy, podendo correr-se o risco até de uma coisificação da pessoa humana. (MOREIRA, 2016, p. 254)

Isto posto, constata-se que Moreira e Gauthier tratam em alguns pontos a economia colaborativa como um grande espectro o qual engloba também a *gig economy*, analisando questões ligadas diretamente a esta última como se relacionadas à primeira, como a transformação de empregados regulares em trabalhadores independentes, remuneração indigna do labor, eliminação da remuneração por tempo de trabalho (ou pelo tempo disponível), uso para o labor do tempo de descanso, o não respeito pelos direitos coletivos e o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 25)

Chaves Júnior menciona haver nesta economia *gig* três tendências claras, as quais ensejam transformações sociais, econômicas, científicas, políticas e culturais que impactam fortemente as relações de trabalho contemporâneo. São elas: a) a crise de valor inerente ao trabalho tradicional, como força de transformação direta ou linear da natureza material; b) os influxos da nova ciência das redes; c) a desconcentração produtiva, impulsionada pelas inovações disruptivas. (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 101)

Não obstante as diferenças, ambas "economias" fazem parte do novo mercado via meios telemáticos, o qual demanda especial atenção de todos ante sua força e crescimento aparentemente irrefreáveis, com potencial para mudar definitivamente a feição dos mercados de trabalho e de consumo globais. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 28).

Dentro deste universo, constata-se que a implantação das novas tecnologias de informação e comunicação junto com a competitividade existente no atual mundo globalizado provocou a, denominado por Abrantes, "crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho". Há hodiernamente uma grande diversificação das espécies de contratos de trabalho, tendo surgido diversas modalidades dos mesmos até então inéditas, ou variações dos modelos já existentes, tudo para satisfazer as exigências de determinadas atividades econômicas, ensejando a redução de custos. Exemplifica o autor alguns desses novos contratos, como a termo, o de trabalho temporário, o a domicílio, o a tempo parcial, o ensejador da partilha do posto de trabalho, do emprego plural, do trabalho em grupo e o de teletrabalho. (MOREIRA, 2002, p. 84-86)

O trabalhador inserido neste contexto novo e revolucionário muitas vezes é tido como um obreiro autônomo mesmo sem poder efetivamente ser enquadrado como tal. Sua situação ganha contextos dramáticos quando é submetido a um vínculo de emprego com uma empresa não sediada no seu país natal, fato naturalmente ensejador de dificuldades de haver um real respeito aos seus direitos enquanto empregado. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p.35)

Gonçalves ressalta o fato de o Direito do Trabalho possuir um conteúdo de normas construtoras de uma mediação no mundo capitalista, tendo como objetivo a construção de uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um patamar civilizatório mínimo mediante a aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. Nesta linha, acerca da *gig economy*, mostra-se essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, sempre existiu um modo de extração de valor da força de trabalho. Portanto, trata-se de processo econômico igual aos demais, ou seja, que possui, em sua essência material, extração e apropriação do trabalho que produz mercadorias e serviços, atraindo, por conseguinte, a aplicação do conjunto normativo trabalhista, sob pena de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso. (GONÇALVES, 2017, p. 72 e SS.)

No Brasil, há recentes exemplos da mutabilidade de entendimentos jurídicos acerca da natureza da atividade da Uber, notadamente se existe, ou não, relação de emprego. A novidade da temática é efetivamente maiúscula, resultando, inclusive, numa inegável insegurança jurídica. O juízo da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, ao julgar o Processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137, concluiu pela inexistência de subordinação dos motoristas ao Uber, afastando a relação de emprego entre as partes.

Por seu turno, o juízo da 33ª Vara do Trabalho da mesma cidade, em situação análoga, nos autos do Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu o vínculo jurídico-laboral. Já em São Paulo/SP, também houve o reconhecimento deste vínculo pelo juízo da 13ª Vara do Trabalho, no âmbito do Processo nº. 1001492-33.2016.5.02.0013. (AGUIAR, 2018, p. 69)

Com a ascensão da economia *gig,* os trabalhadores estão se envolvendo com uma multiplicidade de empregos, muitas vezes, o fazendo de forma voluntaria e até com entusiasmo. Caza ressalta ser a força de trabalho alternativo ou contingente a responsável por todo o crescimento do emprego líquido (MANNRICH, 2017, p. 1293-1294) nos EUA. A economia na última década e os indivíduos que realizam vários compromissos de trabalho são os segmentos de mais rápido crescimento dessa força de trabalho.

Em uma pesquisa realizada nos EUA, os pesquisadores conversaram com 48 indivíduos que mantiveram entre 2-6 empregos simultaneamente ao longo de um período de cinco anos para obter informações sobre suas experiências com vários empregos. Quando iniciaram a pesquisa, esperavam que o maior problema destas pessoas fosse de natureza logística — como as pessoas podem gerenciar as demandas de múltiplos empregadores? Como eles se comprometem com mais de um emprego e não se sentem esgotados ao final da semana? Mas, o que encontraram depois de estudar múltiplos empregados ao longo de cinco anos, é que as lutas logísticas eram reais, mas apenas a ponta do iceberg.

O conjunto mais proeminente de lutas que os pesquisados enfrentaram era focado em como se sentir e ser visto como autêntico quando eles usam mais de um chapéu ocupacional. Porque a ocupação é uma parte fundamental da identidade de alguém, aqueles que estão envolvidos em múltiplos empregos podem encontrar-se atormentados de questões de autenticidade: quem sou "eu" realmente, se eu sou todas essas coisas ao mesmo tempo?[6]

---

[6] "Yet despite the increased frequency with which workers are holding multiple jobs, many workers find themselves struggling. We talked to 48 individuals who held between 2-6 jobs simultaneously over a five-year period to get insight into their experiences with holding multiple jobs. When we started our research, we originally expected that the majority of these struggles would be logistical in nature — how can people manage the demands of multiple employers? How do they commit to more than one job, and not feel depleted by the end of the week? But, what we found after studying multiple jobholders over the course of five years, is that the logistical struggles were real, but only the tip of the iceberg. The most prominent set of struggles our informants faced was centered on how to feel and be seen as authentic when they wear more than one occupational hat. Because one's occupation is such a core part of one's

Sendo assim, os direitos da personalidade, estampados no artigo 11 e seguintes do código civil, não estão sendo respeitados no âmbito dos trabalhadores que possuem vários empregadores. A falta de identidade do trabalhador pode gerar problemas psicológicos e não se mostra benéfica se prolongada no tempo.

Ainda em relação à pesquisa realizada, alguns relataram que teriam vergonha de ter vários empregos, é como se o trabalhador não fosse competente o suficiente e acaba tendo que se submeter aos "bicos". Neste cenário, a imagem e a honra, como direitos subjetivos, acabam por ser violados.

5. Conclusões

O termo *gig economy* surge com a chamada economia 4.0 inundada por aplicativos e plataformas digitais. Diante das novas necessidades econômicas criam-se novas modalidades de trabalho, com ou sem regulamentação própria.

A economia compartilhada, que se refere ao compartilhamento de bens ou serviços, se diferencia da *gig economy* em que há um trabalho efetivamente realizado por uma das partes interligadas pelo aplicativo, sendo assim, alguém presta o serviço e outra pessoa usufrui, muito mais do que dividir despesas.

As caronas compartilhadas são exemplos de economia colaborativa ou compartilhada, já a uberização é a prestação de serviço propriamente dita. O motorista exerce então um trabalho e o aplicativo é somente o meio de acioná-lo. Nesse passo, o motorista é vinculado a plataforma e trabalha quando quiser, possuindo períodos de alternância, característica do trabalhador intermitente inaugurado com a reforma trabalhista.

Categorizar o "uber" como trabalhador intermitente não traz solução para a classe trabalhadora. Isto porque, o contrato de trabalho intermitente é desprovido de garantias básicas como o salário mínimo. O respeito da proporção salário mínimo hora não garante ao trabalhador uma remuneração capaz de satisfazer suas necessidades básicas vitais.

O contrato de trabalho intermitente nada mais é que uma forma de precarizar as relações de emprego, já que o mesmo possui emprego sem garantia do salário. A

---

identity, those engaged in multiple jobs may find themselves plagued with issues of authenticity: who am "I" really, if I'm all these things at once?" (The hardest thing about working in the gig economy? Forging a cohesive sense of self. CAZA, Brianna; VOUGH, Heather C.; MOSS, Sherry. Harvard Business Review Digital Articles, p. 1-5, 10.27.2017. Base de dados: Business Source Premier).

flexibilização dos direitos trabalhistas é utilizada como amuleto do bom desenvolvimento econômico do país, e mais uma vez, a história se repete, violam-se direitos trabalhistas, criam subempregos em nome do "desenvolvimento econômico".

É preciso lembrar que o direito do trabalho foi arduamente conquistado pela classe operária que foi explorada durante muitos anos e ainda é no século XXI. A economia 4.0, a tecnologia e as plataformas digitais não podem ser utilizadas para violação de direitos constitucionalmente garantidos, tampouco dos direitos da personalidade.

6. Referências

ABRANTES, José João. O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho. In: MOREIRA, António (coord.). IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, p. 84-86, 2002.

AGUIAR, Antonio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho. In: FARIA, Fernanda Nigri et al. (coord.). Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados. São Paulo: LTr, 2017.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. — São Paulo: LTr, 2019.

BAUMAN, Zigmunt. Capitalismo parasitário. Trad. Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BAUMAN, Zigmunt. Comunidade: a busca por segurança no mundo atual. Trad. Plínio Dentzen. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 186.

BRAGHINI, Marcelo. Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. Reforma trabalhista comentada artigo por artigo: de acordo com princípios, Constituição Federal e acordos internacionais. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Processo em meio reticular-eletrônico: constitucionalismo dialógico e democracia hiper-real, no contexto dos megadados. In: D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (coord.). Direito do trabalho, direito penal do

trabalho, direito processual do trabalho e a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017): Ipeatra. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

CORRÊA, Antônio de Pádua Muniz. Reforma trabalhista: primeiras impressões. Revista LTr, ano 82, n. 4, São Paulo, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, António Monteiro. A "reforma laboral" de 2012: Observações em torno da Lei n. 23/2012. Revista O Tempo de Trabalho: Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. Disponível em: <file:///C:/Users/fabarbosa/Downloads/o_tempo_de_trabalho. pdf>. Acesso em: 11 maio 2018.)

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). Direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. Revista LTr, São Paulo, mar. 2017.

GREENWOOD, Brad; BURTCH, Gordon; CARNAHAN, Seth. Unknowns of the gig-economy: seeking the seeking multidisciplinary research into the rapidly evolving gig-economy. Communications of the ACM, v. 60, Issue 7, p. 27-29, jul. 2017. Color Photograph. DOI: 10.1145/3097349, Base de dados: Business Source Premier

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. Revista LTr, São Paulo, p. 1293-1294, nov. 2017.

MARTINS, D. C., A. Uber e o contrato de trabalho, 2015. Disponível em: <www.oje.pt/a-uber -e-o-contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 21 nov. 2015, apud KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas notas sobre o trabalho 4.0. In: Prontuário de Direito do Trabalho, 2016 — II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016.

PEREIRA, Gisaldo do Nascimento. A reforma trabalhista e o futuro do trabalho. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda (orgs.). A

centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista: homenagem ao ministro João Oreste Dalazen. São Paulo: LTr, 2018.

REALE, Miguel. Nova fase do direito moderno. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

TRIDICO, Pasquale. Riforme del mercato del lavoro, occupazione e produttivita: un confronto tra Italia e Europa. Disponível em: <http://host.uniroma3.it/centri/jeanmonnet/pdf/Contributo%20Tridico%20Sindacalismo%20n.28.pdf.>. Acesso em: 27 jul. 2017, apud GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Defesa e aprimoramento progressivo dos direitos fundamentais sociais: proibição de retrocesso social por meio de reformas trabalhistas. In: MARTINS, Juliana Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (orgs.). Reforma trabalhista em debate: individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.