VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JEFFERSON APARECIDO DIAS

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

Copyright © 2017 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. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

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

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-473-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34

Universidade do Minho
Escola de Direito
Centro de Estudos em Direito da União Europeia

CONPEDI

VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado "CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS", de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra "reforma" e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo "A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS", de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo "RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO", de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo "DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO", se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo "AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS", de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo "AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?", de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escrevas em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER

PAID RIDE SERVICES AND THEIR IMPLICATIONS ON THE LIFE OF THE WORKER LINKED TO UBER

Angela Barbosa Franco [1]

Resumo

A prestação de serviços de caronas pagas é alvo de polêmicas discussões devido ao impasse classificatório dos trabalhadores como autônomos ou empregados. Assim, a pesquisa pautou-se em um raciocínio lógico-dedutivo, exploratório de uma vertente jurídico-dogmática, para analisar a presença ou não dos elementos caracterizadores da relação de emprego, bem como as peculiaridades inerentes à figura do tomador de serviços. Destacaram-se, também, os riscos da gig economy na vida do trabalhador, bem como a necessidade de se limitar o poder do tomador de serviços a fim de se evitar a precarização do trabalho digno.

Palavras-chave: Gig economy, Limites ao poder do tomador de serviços, Relação de emprego, Riscos psicossociais, Trabalho independente, Uber

Abstract/Resumen/Résumé

Paid ride services is the subject of controversial discussions due to the classification impasse of the workers as freelancers or employees. Thus, the research was based on logical-deductive reasoning, following a juridical-dogmatic approach, to analyze the presence or not of the elements characteristic of an employment relationship, as well as the peculiarities intrinsic to the service provider. The risks of a gig economy in the life of the worker were also highlighted, as well as the need to limit the power of the service taker in order to avoid the vulnerability of a dignified work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relationship, Gig economy, Independent work, Limits to the power of the service provider, Psychosocial risks, Uber

[1] Doutoranda na Universidade do Minho/Portugal. Mestre em Direito Empresarial pela faculdade Milton Campos. É professora da UNIVIÇOSA nos cursos de graduação e pós-graduação.

1. Introdução

A prestação de serviços controlada por plataformas digitais é uma tendência crescente na era da *gig economy*. Desvela-se diante de um mercado de trabalho que procura contratar trabalhadores independentes para a realização de serviços efêmeros, normalmente isentos de regras quanto à gestão do tempo trabalhado bem como de proteção normativa.

O fenômeno em apreço resulta da confluência de fatores econômicos e sociais, decorrente de um mercado informatizado, globalizado e altamente competitivo, focado em maior ganho financeiro e em máxima redução de custos. A alta conectividade tecnológica permite a progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o trabalhador. Este, por sua vez, faz parte de uma multidão, ou seja, as plataformas dependem de uma quantidade expressiva e ativa de trabalhadores para poderem oferecer aos clientes serviços com presteza e preços atrativos.

No trabalho de multidão, tenta-se aumentar o lucro com a redução dos custos de momentos improdutivos e o controle total sobre o processo de produção. Para que isso seja viável, o número de trabalhadores deve ser grande o suficiente, a fim de ter sempre alguém disponível quando necessário, além de preservar os preços baixos para ganhar a concorrência. De acordo com essa dinâmica laborativa, eliminam-se ônus regulatórios, tradicionalmente associados ao emprego de indivíduos. Assim, os clientes recebem um número quase infinito de serviços com valores reduzidos e os trabalhadores gozam de maior flexibilidade para atender às suas necessidades de horários e de renda.

Esse tipo de atividade, nominado como *gig economy*, serviços *on demand*, *freelance economy*, economia compartilhada, uberização, dentre outras terminologias, evidencia tarefas temporárias que tentam se dissociar da hierarquia ou da relação trabalhista que, normalmente, se encontra adstrito a um empregado. Com isso, empresas precursoras dessa forma de prestação de serviços poupam recursos ao dispensar gastos com espaços ergonômicos de trabalho, com instrumentos de trabalho, treinamento de pessoal, além dos ônus impostos pela legislação trabalhista. Dessa forma, é preciso atentar-se para o fato que esse fenômeno fomenta um processo de flexibilização e desregulamentação dos direitos laborais e, por conseguinte, torna marginalizada a tutela do Direito do Trabalho.

Um protótipo disso destaca-se no trabalho ofertado pela Uber, através das plataformas digitais, onde os prestadores de serviços são motoristas que realizam o serviço de carona paga.

A natureza jurídica da atividade é alvo de dicotômicas discussões, devido ao impasse classificatório dos trabalhadores, a ela vinculados, como autônomos ou empregados.

Caso considerada a vertente defensora da relação de emprego, não se pode olvidar o impacto dos custos decorrentes de todas as garantias previstas pela legislação trabalhista. Presume-se que se sedimentada essa tese, a provável consequência é o encarecimento dos preços dos serviços prestados e a potencial inviabilização do próprio modelo alvitrado pelas plataformas digitais, cuja regra é a autonomia dos prestadores. Em contrapartida, se adotada a vertente que as plataformas *on line* apenas divulgam os serviços e promovem a captação de clientes, tem-se o trabalho autônomo. Contudo, ainda que a Uber não estabeleça o momento, o método, o tempo e a forma que o labor precisa ser ofertado, realiza condutas adstritas à relação empregatícia como o monitoramento da corrida, o controle classificatório dos motoristas, bem como a impossibilidade de o trabalhador definir ou negociar o preço do serviço. Esse embaraço agrava-se pela mutabilidade da organização do trabalho que se apresenta em certa medida diferenciada em cada prestação laboral.

Diante de tais peculiaridades, entendeu-se que o exame da existência ou não da relação de emprego não tem como se desvencilhar do comando jurídico norteador do princípio da primazia da realidade sobre a forma, ante à multiplicidade de relações contratuais e caracterizações legais concorrentes nos acordos entre plataformas, trabalhadores e clientes. Assim, eventuais fraudes na contratação ficam sujeitas à apreciação casuística, mesmo que a designação formal se destoe da realidade, possibilitando o reconhecimento do vínculo de emprego se identificada a atividade nos padrões de uma relação empregatícia.

É relevante notar que ao mesmo tempo que a *gig economy* oportuniza trabalho para desempregados ou um complemento salarial para subempregados, as condições para o desempenho das atividades são exploratórias, desprovidas de organização ou de representação sindical, bem como amparo legal, centrando-se no oligopólio das plataformas que ditam as regras de uso, determinam o poder de barganha e não preservam um patamar mínimo civilizatório para se manter a privacidade, o direito de desconexão, a saúde e a segurança no trabalho.

Com respaldo nesses fatores, a pesquisa pautou-se em um raciocínio lógico-dedutivo, exploratório de uma vertente jurídico-dogmática, para analisar a presença ou não dos elementos caracterizadores da relação de emprego, bem como as peculiaridades inerentes à figura do tomador de serviços. Ao final, destacaram-se os riscos da *gig economy* na vida do trabalhador, bem como a necessidade de se limitar o poder do tomador de serviços a fim de se evitar a precarização do trabalho digno.

2. Existe relação de emprego na prestação de serviços de caronas pagas?

A revolução tecnológica, cada vez mais, incrementa as relações virtuais e contribui para a emergência de novas e polêmicas relações laborais, tais como as atividades de caronas pagas. O exemplo mais difundido desse tipo de prestação de serviços é realizado pela Uber que, por intermédio de uma plataforma digital, conecta diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço. Este, na organização do trabalho, é o proprietário das ferramentas de trabalho, mas não o detentor dos meios de produção. Não se qualifica como empregador, no entanto, oscila entre classificação de trabalhador autônomo e empregado.

Sob um prisma global, a Uber apenas se vê como agente responsável por intermediar o contato entre clientes e contratados autônomos. Os termos e condições da plataforma variam de país para país, de acordo com as condições locais, mas, independentes de onde e como o trabalhado é ofertado, negam-se à existência de uma relação de emprego (PRASSL; RISAK, 2015).

Esse procedimento torna-se questionável quando existe um efetivo controle dos espaços virtuais, decorrente de um poder atado ao empregador, para definir o início e o término da relação trabalhista ou para gerenciar a empresa com uma ampla gama de regulamentos impostos ao trabalho humano (PRASSL; RISAK, 2015). Sob esse prisma, a atividade da Uber, consistente na exploração de serviços de caronas pagas, depara-se diante de uma tênue fronteira entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço.

Importante ressaltar que o Direito do Trabalho tem uma função protecionista. Ao considerar a condição de hipossuficiência do trabalhador, opta pelo dever de tutelá-lo e, também, de limitar o poder patronal, quando presente a dependência do obreiro na execução do contrato, bem como sua vinculação ao poder diretivo e disciplinar do credor dos serviços (STEFANO, 2015).

O elevado custo para manter uma relação de emprego, sem deixar de atentar para o agravante de a legislação impor contingenciamentos para os despedimentos sem justa causa, estimula a simulação fraudulenta de trabalhos subordinados maquiados como trabalhos independentes ao abrigo de um suposto contrato de prestação de serviços. Não há dúvidas de que as empresas preferem as contratações que comportam menos encargos sociais, ou que apresentam maior facilidade na cessação do vínculo. A necessidade de flexibilidade motiva as

contratações fora do padrão idealizado pelo Direito do Trabalho, como, por exemplo, os contratos a termo, por tempo parcial ou temporário, não restando ao trabalhador outra opção a não ser participar dessa condição para ser admitido pela empresa (LEITÃO, 2012). Mesmo que exista a cooperação do obreiro no acordo e sua formalização, na verdade tem-se uma imposição da contraparte como condição *sine qua non* para se proceder à integração do trabalhador à empresa. Com fulcro nessa perspectiva, indaga-se se essa é a motivação para a Uber não ajustar formalmente relações de emprego ou se, simplesmente, não o faz pelo fato de sua proposta consistir, exclusivamente, na captação de clientes, a partir do aplicativo, para ganhar um percentual por esse serviço.

É preciso asseverar que muitos condutores, que se vinculam à Uber, estão investidos na qualidade de profissionais autônomos e, inclusive, desempenham outras atividades profissionais. O interesse dos trabalhadores é ter liberdade e auferir renda nos períodos ociosos, contando com o auxílio do aplicativo para obter clientes. Muitos desempregados também se credenciam à Uber para terem a oportunidade de receberem uma contraprestação. Seja qual for a motivação, normalmente aderem às regras impostas pelo tomador de serviço, sem margens para negociação (HUWS; SPENCER, 2016).

Nesse aspecto, torna-se fundamental atentar para os elementos caracterizadores da relação de emprego, bem como para a realidade vivenciada pelas partes, independente do que encontra formalizado para a efetivação do vínculo jurídico. A identificação da natureza jurídica da contratação é necessária para se estabelecer de quem é a responsabilidade no decorrer da prestação laboral. Contudo, o desafio de investigar a existência ou não da relação de emprego entre a plataforma e os motoristas agrava-se pela mutabilidade da organização do trabalho que se apresenta, em certa medida, diferenciada em cada prestação laboral, conforme indica a jurisprudência.

No Tribunal do Distrito do Norte da Califórnia, há precedentes que admitem a caracterização do motorista como empregado da Uber (UNITED STATES, 2015). Na mesma perspectiva, tem-se a recente decisão do Tribunal do Reino Unido (ENGLAND, 2016). Os fatos considerados relevantes são: a Uber entrevista e recruta motoristas; controla as informações pessoais dos passageiros e a destinação pretendida; exige que os motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, sob pena de desconexão da plataforma; define a rota padrão; determina a tarifa e o motorista não pode negociar um valor maior ou menor com o passageiro; impõe regras aos motoristas de como desempenhar o trabalho; limita o modelo dos carros; sujeita os motoristas a determinados procedimentos disciplinares; define descontos sem a anuência do motorista; aceita o risco da perda; detém as queixas dos motoristas e dos

passageiros; e tem o poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. Em ambos os julgados, os tribunais não se renderam às formas contratuais ajustadas entre as partes de prestação de serviços autônomos, mas aos elementos norteadores das relações travadas com os motoristas e a Uber. Segundo as Cortes americana e inglesa, o trabalho desempenhado pelo motorista não se confunde com uma mera prestação de serviços em decorrência da dependência do condutor ao sistema Uber para poder trabalhar.

No Brasil, percebe-se um embaraço interpretativo quanto aos contratos ajustados entre o motorista e a Uber. As decisões judiciais analisam a presença de cinco elementos fático-jurídicos, ou seja, se o prestador de serviços é uma pessoa física que desempenha o labor de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa. No entanto, as sentenças são díspares.

Há decisões da Justiça do Trabalho que aduzem ser a prestação de serviços realizada por pessoa física com pessoalidade, pois o condutor, na qualidade de pessoa natural, cadastrada na Uber, não pode solicitar que outra pessoa venha a conduzir o veículo. Quanto à existência de um trabalho não eventual, as corridas realizadas pelo motorista não são concretizadas extraordinariamente, ou em virtude de uma ocasião certa, única, específica, mas sim de maneira habitual e sucessiva. O elemento subordinação desponta-se na medida em que a empresa controla: o padrão de atendimento determinando o modelo do carro; a conduta do motorista com os usuários como, por exemplo, a oferta de água, balas e revistas; a forma de pagamento da corrida; a tarifa e a avaliação do atendimento com a prerrogativa de, inclusive, descredenciar o motorista em virtude da insatisfação dos utentes. Além disso, tem-se a onerosidade na prestação dos serviços. O trabalhador realiza sua atividade para ser retribuído com um pagamento. Este não é efetuado diretamente pelo passageiro do veículo ao motorista, mas sim pela empresa Uber que controla e faz o repasse aos condutores. Dessa forma, reunidos todos os elementos caracterizadores da relação de emprego no caso concreto, formalizado está o contrato de trabalho[1].

Em perspectiva diversa do que se encontra anteriormente disposto, há precedentes da Justiça do Trabalho que consideram o transporte de passageiros intermediados pela Uber um serviço autônomo[2]. Nas decisões, tem-se o entendimento que a subordinação, requisito nuclear das atividades empregatícias, inexiste. O motorista se credencia ao Uber por intermédio de uma plataforma digital, a fim de realizar, com autonomia, os serviços de transporte de passageiros

[1] Com fulcro nesses apontamentos, as decisões da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG (BRASIL, 2017c) e da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP (BRASIL, 2017b) reconhecem o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista a ela credenciado.

[2] As decisões da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG (BRASIL, 2017d) e da 10ª Vara do Trabalho de Gama/DF (BRASIL, 2017a) não reconhecem a existência da relação de emprego.

solicitados através de aplicativos de *smartphones*. O condutor do veículo é quem contrata a Uber para usar o aplicativo e define se vai atender à chamada do interessado, o dia em que pretende trabalhar e quanto tempo deseja se disponibilizar para tal atividade. Há flexibilidade e independência do motorista para fazer seus horários quando quiser, sem compromisso com carga horária a ser cumprida, inclusive com a prerrogativa de não lograr na plataforma pelo período que lhe convier. A Uber, na qualidade de administradora do aplicativo, com a função de conectar motoristas a passageiros, fica com um percentual do valor da corrida e entrega o restante ao motorista, sem exercer qualquer poder de mando ou direção sobre o mesmo. Quanto à avaliação que o passageiro faz do condutor, trata-se de um controle de qualidade, vez que a empresa intermediadora é acionada pelos usuários por ofertar um padrão satisfatório de serviços que são esperados e reconhecidos como um diferencial. Da mesma forma que os passageiros atribuem nota ao motorista, este também o faz e tem a prerrogativa de bloquear aquele que não pretenda servir. Além disso, os instrumentos de trabalho, carro e celular, pertencem ao condutor do veículo e não à empresa Uber. Assim, o que se tem é uma relação de parceria e não uma relação de emprego.

Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (BRASIL, 2017e) recentemente reforma a sentença da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao entender que o modelo de trabalho desempenhado pelos motoristas da Uber não pressupõe uma relação de emprego. Segundo o acórdão, publicado em 25/05/2017 e com interpretação adversa em relação ao juízo de primeiro grau, inexiste pessoalidade na prestação de serviços do motorista. Este pode, para o mesmo veículo, cadastrar outra pessoa e fazer-se substituir por ela sem a anuência ou ciência da Uber, além de receber em conta os valores dos dois que estão cadastrados ao mesmo veículo. A decisão afirma que a não eventualidade também não se perfaz. A Uber conecta quem necessita da condução com quem fornece transporte, de acordo com a disponibilidade dos motoristas próximos ao local do chamado. Assim, o motorista não labora de forma permanente, previsível ou habitual. Apreende-se, também, que a absoluta independência e autonomia no uso do aplicativo, decorrente da faculdade em atender aos chamados de passageiros e da prerrogativa de desligar o aplicativo no momento que o condutor aprouver, impede a presença da subordinação que é o componente nuclear de uma relação de emprego. Outra observação destacada pelo Tribunal é que a ausência do fornecimento de água e de balas aos usuários do aplicativo não é punível pela Uber e tal procedimento, atualmente, nem é mais utilizado. Além disso, ao contrário do que entendeu o juízo de primeiro grau, o motorista pode dar descontos nas corridas. Diante desses fatos, não se vislumbra ao caso o exercício de um poder hierárquico ou de comando em relação ao trabalhador, bem como uma

interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo à disposição do trabalhador do aplicativo. O repasse da quantia auferida pela plataforma aos motoristas consiste em uma contraprestação, mas por si só não é o bastante para caracterizar a relação empregatícia, devendo estar presente em concomitância com os demais elementos fático-jurídicos anteriormente citados para que a configuração de uma relação de emprego prospere.

Em Portugal, até o momento, não há registros de ações movidas em Tribunal de competência especializada do Trabalho por motoristas para se discutir a existência de um contrato de trabalho com as plataformas digitais. Contudo, à luz do ordenamento jurídico português, em especial os preceitos aventados pelos artigos 11º e 12º do Código do Trabalho (QUINTAS, 2016), depreende-se que os prestadores de serviços *on demand*, para requererem o reconhecimento da relação de trabalho, podem se pautar em diversos aspectos. O elemento retribuição, adstrito obrigatoriamente à noção de contrato de trabalho, consiste na demonstração que a remuneração é paga de maneira uniforme ou periódica. Por exemplo, se comprovado seu repasse semanalmente ao motorista pela empresa, que recebe diretamente dos usuários do serviço, tem-se a existência de um labor decorrente de uma contraprestação. A subordinação, que se vincula ao poder diretivo do credor da prestação de serviços, desperta-se caso comprovada a determinação pelo gerenciador do aplicativo do valor cobrado pela corrida, sem qualquer interferência ou autonomia do condutor na fixação dos preços. Além disso, a subordinação pode ser corroborada quando demonstrado que a Uber controla e afere o desempenho dos condutores de acordo com as avaliações dos usuários. Assim, aplica-lhes sanções como o descredenciamento em caso de queixas de clientes ou avaliações insatisfatórias. Como se não bastasse, se os prestadores de serviços estiverem sujeitos a um conjunto de regras no desempenho de suas atividades que limitam sua liberdade de decidir, a relação de emprego resta-se plenamente configurada.

O artigo 12º do CT tenta facilitar a estorva interpretativa dos juristas, ao aduzir uma presunção de laboralidade para a inferência da subordinação jurídica:

> 1. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:
> *a)* A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
> *b)* Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
> *c)* O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
> *d)* Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

> *e)* O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. (QUINTAS, 2016, p. 69)

Como a citada norma não exige o agrupamento de todas as ocorrências destacadas, infere-se que se provado pelo prestador algumas das características, presume-se a existência do contrato de trabalho, cabendo à contraparte fazer a prova em contrário. Assim, tem-se a partir do comando normativo do art. 12 do CT uma redução da complexidade da valoração a empreender quando o labor associar-se a alguns dos elementos citados pela lei[3].

Por outro lado, ainda dentro do contexto legal português, a Uber tem meios para tentar evitar a presunção da existência do contrato de trabalho. Pode assegurar que os equipamentos e os instrumentos de trabalho são de propriedade do prestador da atividade, afastando-se a alínea b, do art. 12º do CT (QUINTAS, 2016). Também, é viável pontuar que o condutor do veículo não está sujeito a um horário de trabalho ou tempo à disposição para o trabalho e, por isso, conta com plena liberdade para trabalhar quando e pelo tempo que lhe aprouver, o que rechaça a alínea c, do art. 12º do CT (QUINTAS, 2016). Ainda, há a questão do motorista não se fixar com exclusividade ao intermediador dos serviços, vez que pode se vincular às empresas concorrentes o que traduz autonomia e fragiliza o elemento subordinação, restando-se, assim, apenas o elemento retribuição, cuja periodicidade é contestável, visto que o repasse apenas ocorre quando o trabalhador quer prestar serviços. Nesse contexto, "não é expectável que os prestadores de serviços *on demand* venham a conseguir beneficiar da presunção legal de existência de contrato de trabalho" (VASCONCELOS, 2015, p. 08).

Acredita-se que uma das razões da dubiedade interpretativa dos julgados consiste na tentativa fracassada de se encaixar a forma de subordinação tradicional nos moldes do labor pré-revolução tecnológica. Ou seja, a subordinação anterior aos contratos formalizados na era digital não mais se ajusta ou serve para dar uma solução adequada às novas formas de trabalho provenientes da economia *on demand*.

Dessa maneira, a natureza jurídica da atividade torna-se subjetiva e fica ao alvedrio do magistrado. Os prestadores de serviços precisam invocar e provar os fatos evidenciadores da subordinação, ao passo que o gerenciador do aplicativo tem que reverter tais alegações e demonstrar a autonomia dos serviços ofertados pelos motoristas (VASCONCELOS, 2015).

Ante à oscilação dos posicionamentos apresentados, nota-se que a classificação dos trabalhadores, como empregado ou trabalhador por conta própria credenciados à Uber,

[3] Para Antonio Monteiro Fernandes (2014), essas presunções são relativas e não dispensam um juízo de globalidade, ao considerar que a norma não é uma fórmula que pré-determine o doseamento necessário de cada item, vez que estes podem assumir relevância diversificada de acordo com cada caso.

representa uma incógnita que necessita ser sanada para a identificação da presença de um empregador como responsável pelas condições de trabalho a que estão expostos os trabalhadores a ele vinculados.

3. A identificação do empregado a partir das características do empregador

Prassl e Risak (2015), para solucionar os debates das relações contratuais de trabalho da plataforma, sugerem, a partir de um conceito funcional do empregador e não do empregado, como tradicionalmente se estuda, um ponto de partida para a definição do *status* de empregado. Segundo os autores, o verdadeiro tomador de serviços encontra-se adstrito a cinco funções. Uma, é a definição do início e término da existência da relação de trabalho, ou seja, o poder de admissão e de demissão. Outra consiste no recebimento de mão-de-obra e de seus frutos. Isso representa os deveres devidos pelo empregado ao empregador, especificamente para ofertar o trabalho, seus resultados e os direitos acessíveis a ele. A terceira função compreende a oportunização do trabalho e sua contraprestação, como, por exemplo, o pagamento de salários. A quarta função funda-se na imprescindibilidade da gestão interna da empresa, com a coordenação dos fatores de produção, inclusive o poder de exigir como, o tanto e o que se deve fazer, além da gestão no mercado externo. A quinta função expõe o tomador de serviços a quaisquer perdas que possam resultar da empresa. É o conjunto dessas cinco atribuições que importa para a caracterização do empregador e, consequentemente, da existência de um contrato de trabalho. Cada uma delas abrange uma das facetas necessárias para criar, manter e explorar comercialmente as relações de trabalho, reunindo-se para formar o conceito jurídico para empregar ou agir como um empregador e estar sujeito à gama adequada de normas de proteção aos empregados (PRASSL; RISAK, 2015).

O agrupamento desses elementos constritos ao tomador de serviços pode ser vislumbrado no exercício das funções do empregador da Uber. Assim, pautando-se no conhecimento empírico, nos relatos da jurisprudência americana, brasileira e inglesa sobre a análise e comprovação dos fatos, pontuam-se novamente os fatores anteriormente destacados, em consonância aos entendimentos de Prassl e Risak (2015) sobre a atividade da Uber.

Quanto ao início e término da relação de emprego, a Uber detém tanto o poder de seleção, através da imposição de uma série de exigências, bem como a decisão de dispensar o motorista, motivada, por exemplo, na baixa classificação dada pelo cliente à corrida. No que

concerne ao recebimento do trabalho e seus frutos, a Uber é quem recebe, diretamente, o valor pago pelo usuário da carona e repassa, posteriormente, ao condutor do veículo parte da quantia, tornando-se, assim, a principal destinatária dos frutos do trabalho. A forma da prestação do trabalho e sua remuneração são definidas pela plataforma ao indicar as regras a serem obedecidas pelos trabalhadores a ela vinculados e o valor a ser cobrado pela corrida. Dessa maneira, há efetivo gerenciamento interno da plataforma sobre os trabalhadores, inclusive do período em que estão à disposição para a realização dos serviços de carona paga e da avaliação dos usuários sobre a qualidade dos serviços. No que tange ao gerenciamento da plataforma no mercado externo, a Uber, ao explorar uma atividade econômica que visa lucros potenciais, também se expõe a eventuais prejuízos que a função possa resultar.

A análise da existência de uma relação de emprego, diante das particularidades adstritas ao empregador, é uma solução viável para se proceder um redimensionamento da maneira de se identificar a relação de emprego no contexto das novas formas de trabalho atinentes à tecnologia de informação.

4. Os riscos da *gig economy* na vida do trabalhador

Outra questão vinculada à indefinição da caracterização de um contrato de trabalho nos serviços *on demand* é o risco à saúde e à segurança no trabalho que o trabalhador se encontra sujeito (ALOISI, 2016). Um exemplo traduz-se na facilidade de acesso ao trabalhador e a sua disponibilidade a qualquer dia e em qualquer lugar, o que compromete seus momentos de desconexão laborativa, de privacidade e o expõe ao *tecnostress*. No contexto da *gig economy*, não se faz uma distinção entre a jornada laboral, a vida privada e a familiar do trabalhador. (MOREIRA, 2016)

Além disso, no caso do motorista, há o perigo da necessidade de prestar atenção aos alertas enviados pela plataforma, via dispositivo de apps dos telemóveis, durante a condução. Uma distração causada por mensagens pode implicar em acidentes graves. Somado a esse fator, também se deve considerar a exaustão causada por longas horas de trabalho, que em um ambiente de trabalho formal não é tolerado (HUWS; SPENCER; JOYCE, 2016).

Além do mais, não se pode deixar de destacar os possíveis danos psicossociais dessas condições típicas do trabalho prestado perante um tomador de serviço virtual. A incerteza sobre a realização ou não do trabalho; as avaliações dos usuários que determinam se o condutor

permanece credenciado ou não na plataforma; a necessidade de realizar de imediato a solicitação do cliente, ciente que, se atrasar, o trabalho pode ser atribuído à outra pessoa ou cancelado; a confluência das atividades laborais e não laborais que estão expostos e acarretam uma série de interrupções e distrações dificultando a concentração; a necessidade de realizar um ritmo acelerado de trabalho sem pausas para se auferir maior renda; o custo da segurança e da saúde no labor que é externado para o trabalhador; as consequências da ausência de um estatuto de emprego para o acesso aos serviços de saúde[4] são, todos, reveladores de um ambiente cruel e temerário para qualquer ser humano (EUROPEAN AGENCY, 2015). Ademais, a realidade estabelecida pelas inovações tecnológicas permite um controle ou um poder exercido pelas plataformas, através de dados programáveis, que prescindem da intervenção humana, mas têm o poder de disciplinar ou decretar o fim do contrato, o que constitui um desafio ético no qual os operadores do direito precisam se atentar (JOURDAIN; LECLERC; MILLERAND, 2016). O isolamento, a necessidade de autogestão, a falta de apoio social e a exigência de ser autônomo, tudo isso, em conjunto, pode gerar efeitos negativos a nível psicológico, físico e social para o trabalhador.

No trabalho contemporâneo, o fenômeno da uberização, de acordo com as ideias de Chaves Júnior (2017), apresenta um poder diretivo do empregador que se desprende do espaço físico, do tempo de trabalho e do contato direto com o obreiro, para controlar sua alma e o marketing. Para Moreira (2016, p. 194), o problema é o empregador poder se servir das novas tecnologias para finalidades nem sempre legítimas, "disfarçadas com biombos linguísticos de flexibilidade e autonomia", quando na realidade faz uso de um controle intrusivo e extremamente abusivo do trabalho.

Sob um prisma internacional e juridicamente trabalhista, a disrrupção tecnológica dos serviços *on demand* de transporte pode ser apontada como um modelo para o subterfúgio da regulamentação protetiva aos trabalhadores e da segurança e saúde no trabalho. Um trabalho com vínculos precários, contínuos e virtuais estabelece conexões heterogêneas, sem identidade, com distorções para se afastar uma relação de emprego. Essa situação desvela a necessidade urgente de se redimensionar o Direito do Trabalho para que o labor vinculado às novas tecnologias não desconsidere a pessoa humana e seus direitos fundamentais.

A necessidade de se buscar um raciocício coerente para o Direito do Trabalho regular os serviços *on demand* não pode ser subestimada. Esse tipo de contrato de multidão representa

[4] Ainda que exista a assistência gratuita aos serviços de saúde em alguns países, presente se faz a preocupação da falta de pagamento durante os períodos em o trabalhador fica incapacitado por doença ou por lesão. Além disso, podem não ficar amparados de outros benefícios, como licença de maternidade ou paternidade.

uma ameaça aos direitos trabalhistas conquistados pela classe obreira, quando impõe a existência de um trabalhador independente que não se coaduna com a realidade.

Não se pode olvidar que o prestador de serviços nem sempre se vincula à plataforma com o interesse de ser qualificado como empregado. Um dos atrativos pelo qual ele procura se credenciar à Uber é o arranjo contratual que lhe dá liberdade em decidir quando e quanto pretende trabalhar. Além do mais, se os tribunais acompanharem as mesmas conclusões aventadas pelos Poderes Judiciários americano e britânico, é provável que os espaços virtuais que ofertam serviços passem a ter um custo muito maior ou uma margem de lucro muito menor, o que comprometeria suas manutenções e poderia implicar em seus fins como plataformas, retirando a possibilidade de trabalho de quem a eles se vincula sem qualquer pretensão empregatícia.

Desse modo, o estudo sobre a natureza jurídica do trabalho controlado pelas plataformas digitais e seus reflexos na vida do trabalhador precisa ser realizado à luz do caso concreto. Afinal, "os contratos são o que são, e não o que as partes dizem que não são" (AMADO, 2016, p. 55). As partes têm liberdade para fixar o conteúdo do contrato, desde que seja nos limites da lei e da boa-fé. Nenhuma valoração deve se dar às declarações formais, se não representam a realidade vivenciada pelos contratantes. Assim, o princípio da primazia da realidade sobre a forma tem intensa aplicabilidade para a identificação da existência ou não da relação de emprego, juntamente com o elemento subordinação, desde que adaptado à era digital, bem como às características vinculadas à figura do empregador.

O ideal seria a criação de um regulamento universal para o labor intermediado por plataforma digital, a fim de preservar a dignidade dos trabalhadores recrutados dentro de um microcosmo de típica subordinação estrutural ou de dependência do aplicativo para, efetivamente, conseguir exercer seus serviços. Obviamente que, para se poder demarcar a natureza dessa prestação de serviços, deve-se considerar a legislação trabalhista de cada país e as singularidades que essa atividade enseja na localidade onde é desempenhada. Contudo, faz-se necessário buscar, ao mesmo tempo, uma acepção universal dessa força de trabalho, ou melhor, um estatuto jurídico para o fenômeno uberização, independente de jurisdição, para a preservação de direitos que são indisponíveis do trabalhador com a limitação do poder hierárquico das plataformas. Afinal, o labor da atualidade transcende as barreiras geográficas e se opera diante de estruturas que colocam em risco a saúde e segurança da pessoa humana onde quer que esteja.

Enquanto isso não se concretizar, acredita-se que qualquer uma das vertentes que presume a existência ou não do contrato de trabalho entre o prestador de serviços e as

plataformas digitais sempre se apresentará precária e ensejará insegurança jurídica, pois não se encontra preparada para tutelar as inovações da organização do trabalho em rede.

5. Conclusão

A economia *on demand* fomenta a criação de novas estruturas de emprego, o aumento da produtividade e a melhoria do acesso dos consumidores a bens e serviços. Ao mesmo tempo, porém, coloca em risco a manutenção dos direitos sociais e fundamentais conquistados pelos trabalhadores.

O exame da existência ou não da relação de emprego entre a plataforma digital que oferta os serviços de carona e os condutores deve se amparar no comando jurídico norteador do princípio da primazia da realidade sobre a forma e nas características inerentes ao empregador para se tentar identificar a natureza jurídica da relação laborativa. Assim, eventuais fraudes na contratação ficam sujeitas à apreciação casuística, mesmo que a designação formal se destoe da realidade, possibilitando o reconhecimento do vínculo de emprego se identificada a atividade nos padrões de uma relação empregatícia.

A dificuldade em se identificar o condutor do veículo como empregado ou autônomo decorre da ausência de um critério legal que se adapte ao trabalho contemporâneo e abranja as novas formas de labor intermediadas por plataformas digitais. A consequência desse impasse dá ensejo à precarização das condições de trabalho com a marginalização das normas inerentes à relação de emprego. Gera, também, uma sobrecarga psicológica, com impacto na vida familiar e profissional da classe obreira inserida nesse contexto.

O Direito precisa limitar o poder do controle algorítmico das plataformas digitais, a fim de preservar a dignidade dos trabalhadores recrutados dentro de um microcosmo de típica subordinação estrutural ou dependência a um tomador de serviços que se encontra adstrito a todas as funções típicas de um empregador.

Obviamente, para se poder demarcar a natureza da prestação de serviços, deve-se considerar a legislação trabalhista de cada país e as singularidades que essa atividade enseja na localidade onde é desempenhada. Contudo, diante de um mercado globalizado, necessita-se de uma acepção universal dessa força de trabalho, ou melhor, um estatuto jurídico para o fenômeno uberização, independente de jurisdição, a fim de preservar de direitos que são fundamentais a todo trabalhador em qualquer lugar onde se encontre.

6. Referências

ALOISI, Antonio. *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*. 6 mar. 2016. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/access?returnurl=https://cllpj.law.illinois.edu/archive/vol_37/>. Acesso em: 14 mar. 2017.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016.

BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 10ª Vara do Trabalho de Gama, Distrito Federal. Processo n.º 0001995-46.2016.5.10.0111. Gama, de 18 abr. 2017a. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-abr-21/motorista-uber-nao-funcionario-daempresa-juiza-df?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook>. Acesso em: 26 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013. São Paulo, 11 abr. 2017b. Disponível em: <http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,justica-de-sp-determina-que-uber-tem-de-pagar-r-80-mil-a-motorista-por-vinculo-empregaticio,70001737802>. Acesso em: 20 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Belo Horizonte, 13 fev. 2017c. Disponível em: < https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137. Belo Horizonte, 30 jan. 2017d. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo de 2º grau. RO-0011359-34.2016.5.03.0112. 9ª Turma. Relatora Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, acórdão de 25 maio 2017e. Disponível em:< https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=1

30956&p_grau_pje=2&p_seq=11359&p_vara=112&dt_autuacao=03%2F04%2F2017&cid=12608>. Acesso em: 2 jun. 2017.

ENGLAND. Courts and Tribunals Judiciary. Mr. Y Aslam, Mr. J Farrar and Others -V- Uber. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>. Acesso em: 25 maio 2017.

EUROPEAN AGENCY for safety and health at work. Análise sobre o futuro do trabalho: bolsas de trabalho on-line ou externalização aberta «crowdsourcing»: implicações para a segurança e saúde no trabalho. 2015. Disponível em: <http://docplayer.com.br/34400506-Documento-de-reflexao.html>. Acesso em: 31 maio 2017.

FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; JOYCE, Simon. *Crowd work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands.* First draft report to FEPS/UNI-Europa from Hertfordshire Business School. December, 2016. Disponível em: <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2017.

JOURDAIN, Loïc; LECLERC, Michel; MILLERAND, Arthur – *Économie collaborative & Droit: Les clés pour comprendre*, FYP Éditions, 2016, ISBN 9782364051348.

LEITÃO, Maria da Glória. O novo paradigma do direito do trabalho-que futuro para o direito do trabalho? Há direito do trabalho no futuro? Os desafios que enfrenta o direito do trabalho no séc. XXI, num mundo em mudança acelerada. In: Congresso Europeu de Direito do Trabalho. Comunicações apresentadas no Congresso organizado pela *ELSA* Nova Lisboa e pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, realizado nos dias 12, 13 e 14 de abril de 2012. Coimbra: Almedina, 2012.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? In: *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho. The Electronic Control of the Employer in Portugal. *Labour & Law Issues*. V. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6009/5792>. Acesso em 17 abr. 2017.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, and co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *HeinOnline*. 37 Comp. Lab. L. & Pol'y Journal. 2015-2016. Disponível em:

<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf >. Acesso em: 04 jan. 2017.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. *Código do Trabalho*. Anotado e Comentado. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2016.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' (October 28, 2015). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 31 maio 2017.

UNITED STATES. District Court for the Northern District of California. 2015. Disponível em: <https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017.

VASCONCELOS, Joana. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia *on demand* entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado de trabalho. In: VII Colóquio sobre Direito do Trabalho realizado pelo STJ. 21 out. 2015. Disponível em: <http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VII_Coloquio/profdrjoanavasconcelos.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2017.