XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA ROSARIA BARBATO

YNES DA SILVA FÉLIX

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal 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 I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Maria Rosaria Barbato; Ynes Da Silva Félix - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-425-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI

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

XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Na bela moldura da capital brasileira, no monumental Centro Internacional de Convenções do Brasil, se realizou em julho deste ano o XXVI encontro Nacional do Conpedi cujo título foi DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO: O papel do Direito nas políticas públicas. O evento foi prestigiado por pesquisadores de todo o país advindos das mais diferentes áreas do direito.

Considerado o momento histórico vivenciado pelo Brasil, caraterizado por mudanças profundas no sistema de proteção trabalhista, o qual impõe acompanhamento por meio do debate teórico e densas reflexões acerca dos efeitos das inúmeras intervenções na legislação, destaca-se o Encontro do Conpedi e seu papel de fórum qualificado de discussão, bem como de difusão de doutrina e de jurisprudência. A redução e a superação das desigualdades presentes no país representam um desafio para todos, mais ainda para os juristas e os acadêmicos da área, como pensadores do direito.

O aprofundamento das desigualdades econômicas e sociais, que representa sem dúvida uma das maiores preocupações globais, a recente aprovação da reforma trabalhista e de outras medidas e as transformações do modelo de produção, cada vez mais tecnológico, impõem repensar o direito do trabalho, questionando, inclusive, se, como já demonstrado em inúmeras pesquisas, esses níveis de desigualdades se ampliam como consequência da desvalorização do trabalho.

A presente coletânea representa o resultado das reflexões apresentadas no no GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, em que os autores manifestam inquietações relativas a velhos e novos assuntos, demonstração de que a pesquisa carateriza-se como um continuo devenir, não se cansando nem se emurecendo perante os desafios de uma realidade em constante mutação. A discussão no GT acabou por revelar as fragilidades que permeiam o sistema legal de proteção ao trabalhador, evidenciando que nem sempre direito e justiça andam juntos.

A obra, composta por 13 artigos, apresenta estudos de varias naturezas e visões ideológicas diferentes. Destacam-se trabalhos sobre direitos fundamentais como a saúde do trabalhador com preocupação para a aplicabilidade do principio da prevenção e sobre o reconhecimento, pelo TST, da competência diferenciada sobre meio ambiente de trabalho; trabalhos sobre a

dignidade da pessoa, com especial referência à categoria, por vezes pouco lembrada, dos policiais, bem como reflexões sobre a precarização e discriminação do trabalho dos garis, sobre trabalho infantil e sobre a responsabilidade das empresas e das políticas públicas inclusivas de deficientes como forma de valorização do trabalho e da inclusão social.

Debate-se, também, dentro da Gig economy, as diferentes visões relativas à natureza da relação de trabalho do motorista da Uber, por vezes entendida como relação de emprego por outras como prestação de serviços. Nota-se grande preocupação em relação a triste prática do trabalho escravo, nas suas vertentes trabalhista e penal e às recentes tentativas de redução do conceito legal para reduzir a tipificação às meras práticas privativas de liberdade.

Esta obra apresenta, ainda, estudos que abordam a terceirização na administração pública com preocupação de identificar ações fiscalizatórias como forma de prevenir a responsabilidade subsidiaria, bem como no setor bancário, em espécie do correspondente bancário à luz da agenda nacional do trabalho decente.

Por fim, não faltaram estudos de natureza processual, refletindo sobre a competência da Justiça do Trabalho para aplicar multas decorrentes da violação à legislação trabalhista prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho e para ações envolvendo meio ambiente do trabalho, mesmo em causas que envolvam servidores estatutários, assim como sobre o cabimento do agravo de instrumento no processo do trabalho.

O desejo das coordenadoras desta obra é que ela se preste para aprimorar as discussões acerca do direito do trabalho e do meio ambiente do trabalho, contribuindo para a construção de um direito mais adequado e atento a realidade, mais justo e respeitoso da origem histórica e da razão de ser do próprio direito do trabalho.

Profª. Drª. Maria Rosaria Barbato (UFMG)

Profª. Drª. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (UFS)

Profª. Drª. Ynes da Silva Félix (UFSM)

UBER: A DICOTOMIA ENTRE O CONTRATO EMPREGATÍCIO E O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

UBER: THE DICHOTOMY BETWEEN THE EMPLOYMENT CONTRACT AND THE SERVICE CONTRACT

Angela Barbosa Franco [1]

Resumo

Para analisar a natureza jurídica do trabalho do motorista credenciado à Uber, a pesquisa pautou-se em um raciocínio dedutivo, exploratório de uma vertente jurídico-dogmática, focada nos elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, investigou duas vertentes antagônicas: as que reconhecem o contrato de trabalho e as que identificam um labor meramente autônomo. Por fim, propôs-se uma reflexão sobre a pretensão dos contratantes, ao se considerar que os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, em especial a subordinação, precisam ser repensados para se adaptarem aos novos modelos de trabalho vinculados aos serviços on demand.

Palavras-chave: Economia compartilhada, Serviços on demand, Relação de emprego, Serviços similares aos de táxi, Trabalho autônomo

Abstract/Resumen/Résumé

To analyze the legal nature of the work of the driver accredited to Uber, the research was based on logical and deductive reasoning, exploratory of a legal-dogmatic approach, focused on the elements that characterize the employment relation. Thus, it investigated two antagonistic aspects: those that recognize the work contract and those that identify a purely autonomous work. Finally, it proposed a reflection on the claim of contractors, considering that the factual-legal elements that are the components of the job relationship, especially subordination, need to be rethought in order to adapt to the new work models related to services on demand.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sharing economy, Services on demand, Job relationship, Similar services to cab's, Autonomous work

[1] Doutoranda em Ciências Jurídicas Privatísticas 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

Os modelos de prestação de serviços vinculados à economia compartilhada, também denominados atividades *on demand* ou *gig economy*, viabilizam o labor a qualquer hora e em qualquer lugar, com características que se distanciam do contrato de trabalho padrão. Tal fenômeno ameniza a estrutura vertical da empresa ao assumir um formato horizontal e se organizar em rede, mitigando a relação entre empregador e trabalhador, devido à maior liberdade concedida a este.

Essas atividades são desempenhadas por empreendimentos tecnológicos, a partir de aplicações digitais ou plataformas *on line*, que fazem a intermediação entre a oferta e a procura, ou melhor, entre os prestadores de serviços e os consumidores, apoderando-se de uma percentagem sobre o valor do serviço realizado.

Nesse contexto, destacam-se os serviços desempenhados pela Uber, uma multinacional americana da Califórnia, que oferece serviços similares aos de táxi, através de um aplicativo para dispositivos móveis que é o intercessor do contato entre passageiros e motoristas. O passageiro solicita o serviço a partir do aplicativo instalado no telemóvel e é identificado por geolocalização.

A inserção da Uber no mercado despontou-se a partir da oferta de serviços diferenciados e da qualidade superior em relação ao que a concorrência dispunha. Enquanto os táxis ofertavam uma expressiva frota de veículos antigos, populares, com preços elevados e, em algumas situações, motoristas despreparados para lidar com os clientes, a Uber chamou a atenção dos consumidores pelos serviços distintos como a disponibilização de carros de luxo, com água, doces, revistas e preços atraentes.

Para fazer uso do veículo e acionar o motorista, o usuário precisa, inicialmente, cadastrar-se no aplicativo e permitir o acesso aos seus dados de localização, solicitado pela plataforma digital. Com essas informações, a Uber administra o contato entre passageiro e condutor.

Todavia, o trabalho, desempenhado por esse transporte individual privado de passageiros, motiva polêmicas e controversas discussões acerca de sua caracterização no universo juslaboral, se esta se configura uma relação de emprego ou uma prestação de serviços autônomos.

A qualificação da relação entre o prestador de serviços e a Uber torna-se imprecisa, vez que se encontra em uma zona limítrofe entre uma mera prestação de serviços intermediados e uma categórica relação laborativa, cuja atividade está adstrita à empresa que administra o labor do motorista a ela credenciado.

A discussão ora apresentada faz-se oportuna, vez que a economia *on demand* já se encontra integrada na economia laborativa sob um prisma global. A forma como o ordenamento jurídico vai qualificar o trabalho prestado com o intermédio das plataformas digitais pode provocar uma requalificação do conceito de subordinação para adaptá-lo ou repensá-lo em conformidade com as tendências do mercado. Além disso, faz-se necessário atentar para o fato que as novas tecnologias, ao viabilizarem uma maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, exercem um controle desmensurado sobre sua atividade produtiva, tornando-o desprovido de uma efetiva proteção entre a vida pessoal e a profissional.

Sob essa perspectiva, o presente trabalho avaliou os indícios de subordinação ou a presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, ou seja, se a Uber é uma real empregadora dos condutores de veículos a ela credenciados ou somente uma empresa intermediária que põe em contato o motorista e o usuário do serviço.

Para isso, a pesquisa pautou-se em um raciocínio lógico-dedutivo, exploratório de uma vertente jurídico-dogmática, focada nos preceitos fundamentadores do contrato de trabalho. Assim, analisou os elementos caracterizadores da relação de emprego, sob a luz do ordenamento jurídico brasileiro, para posteriormente especular a classificação da atividade laborativa do motorista credenciado à Uber. Após explorar as vertentes que entendem pelo reconhecimento de uma relação de emprego ou da existência de um labor tipicamente autônomo para o prestador de serviços, teceu-se uma reflexão sobre qual seria a real pretensão dos contratantes diante da atual conjectura do mercado de trabalho. Tal pretensão, embasada nos princípios da primazia da realidade sobre a forma e da boa-fé, é o pressuposto condutor da existência ou não da relação de emprego, vez que apenas a análise do caso concreto permite a identificação da subordinação.

Por fim, asseverou-se que qualquer uma das vertentes que presume a existência ou a inexistência de um contrato de trabalho entre o motorista e a Uber apresenta-se precária, pois não se enquadra nas formas técnicas e tradicionais que foram sedimentadas pelo ordenamento jurídico, atualmente despreparado para tutelar as inovações da organização do trabalho em rede.

2. Os elementos caracterizadores da relação de emprego

No âmbito juslaboral brasileiro, para que exista uma relação de emprego, é preciso a identificação de cinco elementos: trabalho ajustado com pessoa física, de forma pessoal, não eventual, subordinada e mediante o pagamento de uma contraprestação. Essas características inerentes ao sujeito que desempenha o labor são vislumbradas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 3º, ao dispor que "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943, on line). A expressão "pessoal" está indicada no artigo 2º do mesmo diploma normativo, quando faz menção ao empregador como sujeito que "admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (BRASIL, 1943, on line).

A ausência de qualquer um dos citados elementos implica na descaracterização da figura do empregado e, consequentemente, da relação de emprego. Dessa forma, faz-se necessário observar como a modalidade de labor é ajustada para se identificar a existência ou não da relação de emprego, a partir da identificação singularizada de cada elemento.

Quanto ao elemento "pessoa física", decorre do fato que todos os desígnios do Direito do Trabalho pautam-se na proteção do trabalhador. Assim, seus preceitos firmam-se na tutela da dignidade, da liberdade, da igualdade, da segurança e da saúde da pessoa física do obreiro. Quando o legislador menciona que "considera-se empregado toda pessoa física", ele tem como intuito resguardar o trabalho ajustado com uma pessoa natural, ou seja, uma pessoa humana e não uma pessoa jurídica ou um ente despersonificado (DELGADO, 2015, p. 300).

A expressão "prestação pessoal de serviços" pressupõe uma atividade realizada pelo empregado de forma *intuito personae* ou personalíssima. Essa é infungível, ou seja, não permite que a pessoa do trabalhador se faça substituir por outra. Obviamente, existem possibilidades de alterações contratuais como a substituição do empregado no período de férias, afastamento em virtude de doença ou para usufruir de licença-maternidade ou parental, mas tais situações representam substituições eventuais e naturais da dinâmica laborativa. Portanto, nenhuma delas descaracteriza ou compromete o requisito pessoalidade (DELGADO, 2015, p. 301-302).

O termo "não eventual", anteriormente mencionado, determina a existência de uma relação de emprego permanente, habitual, provável, ao contrário de trabalhos desempenhados esporadicamente e sem previsibilidade. No que cerne ao labor não eventual, quatro vertentes investigativas se despontam para tentar explicar seu significado e alcance. A primeira delas é a teoria da descontinuidade. Segundo essa proposição, eventual seria o trabalho descontínuo,

fracionado do tempo. Já não eventual seria o trabalho contínuo, sem fracionamento no tempo. Ocorre que essa primeira teoria foi rejeitada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Se fosse considerada, um trabalhador que labora apenas um dia da semana não tem relação de emprego, pois sua prestação de serviços é fracionada no tempo, com a interrupção de suas atividades durante seis dias consecutivos. Por exemplo, um garçom que só trabalha aos sábados. Para a teoria da descontinuidade não é empregado, porque a relação de trabalho não é contínua (DELGADO, 2015, p. 304). Conforme já aludido, essa interpretação não vigora na esfera justrabalhista para a identificação da não eventualidade. Não se pode entender por continuidade um trabalho ininterrupto, mas sim o que é sucessivo, esperado, previsível[1]. Dessa forma, se o labor ocorre repetidamente no tempo, ainda que uma vez por semana, a não eventualidade se perfaz. A segunda vertente, teoria do evento, aduz que o labor eventual é aquele realizado em uma ocasião única, específica, decorrente de um fato extraordinário, de um evento. Enquanto a relação de emprego é de trato sucessivo, consecutiva, recorrente no tempo. Um eletricista contratado somente para fazer reparos e manutenção nas instalações elétricas de uma empresa não é empregado. Suas atividades limitam-se a uma circunstância certa, peculiar, sem a necessidade de repetir ou prolongar no tempo (RUSSOMANO, 1990, p. 12). A terceira vertente, teoria dos fins do empreendimento, assevera ser eventual todo trabalho que não se insere nos fins principais da empresa e não eventual aquele que vai arraigar-se nos fins úteis do empreendimento (MARANHÃO, 1987, 50). Assim, se o trabalho estiver adstrito às atividades nucleares do empregador apresenta a possibilidade de ser não eventual. Uma designer de roupas esportivas contratada por uma fábrica especializada em artigos esportivos tem seu trabalho diretamente vinculado às atividades da empresa contratante e, por isso, é possível o desempenho do labor de maneira não eventual. A teoria da fixação jurídica, a quarta vertente, defende ser eventual o trabalho que não se fixa ao tomador de serviços. De acordo com Nascimento (2009, p. 473), "no trabalho eventual não há uma inserção continuada do prestador na organização para a qual o serviço é prestado, nem a inerência desse trabalho aos fins principais da atividade econômica da empresa". Ao passo que não eventual é o labor desempenhado pelo empregado que se fixa juridicamente a um tomador e, consequentemente, insere-se na vida e na dinâmica

[1] A teoria da descontinuidade apenas tem aplicabilidade na identificação do emprego doméstico. A Lei Complementar 150/2015, de 1º de junho (BRASIL, 2015, on line), no artigo 1º, dispõe que para ser configurada a relação de emprego doméstica faz-se necessária a prestação de serviços contínua por, pelo menos, mais de dois dias na semana: "Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma **contínua**, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, **por mais de 2 (dois) dias por semana**, aplica-se o disposto nesta Lei." (grifos do autor)

Dessa forma, afirma-se que o trabalho desempenhado uma ou até duas vezes na semana, em função do âmbito residencial e sem contribuir para a atividade lucrativa do empregador, é descontínuo, ou seja, eventual e, portanto, sem vínculo empregatício.

empresarial. Ilustrativamente, uma salgadeira que recebe encomendas nas datas comemorativas da empresa não é empregada. Ela está a desempenhar um serviço em virtude de uma situação única. Sua atividade não se vincula aos fins úteis do empreendimento, além disso, não se fixa ao tomador de serviços passando a vivenciar a dinâmica da empresa. Todavia, se trabalha para um *Buffet*, há viabilidade de ser empregada. As teorias da eventualidade, dos fins úteis do empreendimento e da fixação jurídica auxiliam o operador do direito a reconhecer a presença do trabalho não eventual, mas devem ser analisadas em conjunto, jamais de forma segregada ou individualizada (DELGADO, 2015, p. 306).

A subordinação mencionada no artigo 3º da CLT é o elemento proeminente na conformação do tipo legal da relação empregatícia e pressupõe uma análise feita sob um prisma objetivo, ou seja, subordinação jurídica e não pessoal entre empregado e empregador (DELGADO, 2015, p. 310). A subordinação jurídica consiste no poder do empregador de determinar como o trabalho será realizado. Pressupõe a imposição de ordens pelo empregador e estado de submissão, vinculação ou subalternidade hierárquica do empregado (CASSAR, 2011, p. 266). Representa um estado de obediência ou dependência em relação a uma hierarquia ou ao poder do tomador de serviços (DELGADO, 2015, p. 311). Nada mais justo, pois este é quem assume com os riscos do empreendimento. Contudo, em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, que requerem novas percepções a serem aferidas pela ciência do Direito, a subordinação precisa sofrer ajustes e adequações, desprendendo-se da ideia de subordinação clássica, ou seja, aquela pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial, manifestado pela intensidade de ordens do tomador de serviços no que cerne ao modo de realização da prestação laborativa. Também é possível perceber que a subordinação se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, bastando mera relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador segue em linhas harmônicas os desígnios da empresa. A subordinação ainda pode ser estrutural, na medida em que independe do trabalhador receber ordens diretas, mas sim acolher estruturalmente a dinâmica de organização e funcionamento do empreendimento do tomador (DELGADO, 2015, p. 314). Mesmo diante de tais apontamentos, muitas vezes o intérprete se depara com "zonas grises" ou "zonas cinzentas" devido às situações fronteiriças que podem classificar o trabalhador tanto como autônomo ou como empregado[2]. Sobre essa problemática,

[2] Alice Monteiro de Barros (2005, p. 292-293) cita como exemplos de trabalhadores na "zona grise" os que prestam serviços em domicílio e os intelectuais, cuja subordinação técnica ou está ausente ou é muito reduzida. Também indica os cabeleireiros, os motoristas de táxi, os motoqueiros entregadores, os "chapas", os corretores,

para as situações intermediárias ou enigmáticas em que a subordinação é insuscetível de especificação, a jurisprudência tem feito a análise em face de circunstâncias específicas de cada caso concreto (BARROS, 2005, p. 290).

O quinto fator inerente à configuração de uma relação empregatícia é a intenção de quem presta serviços somente os fazer em troca de uma retribuição pecuniária. Os ajustes realizados sem que o obreiro tenha o *animus contrahendi* de receber uma contraprestação, como a realização de trabalhos voluntários em creches, igrejas ou instituições beneficentes, descaracteriza o vínculo empregatício (DELGADO, 2015, p. 307).

Assim, para que o contrato de trabalho se consagre, a prestação de serviços precisa ser realizada por uma pessoa física, de forma *intuito personae*, com habitualidade, subordinação e assalariada, de maneira que todas essas características estejam indissoluvelmente agrupadas.

3. Classificação da atividade laborativa do motorista credenciado ao Uber

Em análise às características do contrato de trabalho anteriormente citadas e à relação entre o condutor do veículo e a empresa de transporte privado, duas formas antagônicas de interpretação da dinâmica laborativa se despontam nos tribunais brasileiros. Uma defende a existência da relação de emprego e a outra não.

Ao se considerar que a prestação de serviços é desempenhada por pessoa física e com pessoalidade, pois o condutor na qualidade de pessoa natural, cadastrada à Uber, não pode solicitar que outra pessoa venha a conduzir o veículo, têm-se presentes dois requisitos da relação de emprego[3]. Quanto ao trabalho não eventual, basta observar a frequência das corridas realizadas pelo motorista que, normalmente, não é realizada extraordinariamente, ou em virtude de uma ocasião certa, única, específica, mas sim de maneira habitual e sucessiva[4]. A

---

entre outros, dadas as peculiaridades que norteiam essas funções, como a maior liberdade no horário, a impessoalidade e/ou a assunção de risco pelo trabalhador.

[3] A Uber "exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões "nada consta". (BRASIL, 2017c, p. 12).

[4] Como a Uber detém todas as informações do cadastro de cada motorista e é informada sobre a rota solicitada pelo passageiro, tem o controle exato de frequência do condutor ao longo da semana, ou seja, está ciente do tempo de permanência *on line*. A partir desses dados verifica-se a habitualidade ou não da prestação de serviços. (BRASIL, 2017b, p. 9).

subordinação existe na medida em que a empresa controla o padrão de atendimento determinando o modelo do carro, a conduta do motorista com os usuários, a forma de pagamento da corrida, a tarifa e a avaliação do atendimento com a prerrogativa de descredenciar o motorista em virtude da insatisfação dos utentes[5]. 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 pelo passageiro do veículo, mas sim pela empresa Uber que controla e faz o repasse aos motoristas[6]. Dessa forma, reunidos todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, formalizado está o contrato de trabalho.

Esse é o entendimento de dois recentes julgados das varas do trabalho, uma do estado de Minas Gerais (BRASIL, 2017c, on line)[7] e a outra de São Paulo (BRASIL, 2017b, on line)[8]. Ambas sentenças afirmam que, presentes todas as circunstâncias fático-probatórias, tem-se a relação de emprego, constituindo um retrocesso civilizatório e um desrespeito às estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador chegar à conclusão diversa.

Contudo, em perspectiva oposta do disposto, há também dois precedentes: uma sentença do estado de Minas Gerais, proveniente de vara do trabalho distinta da anteriormente citada (BRASIL, 2017d, on line)[9] e outra do Distrito Federal (BRASIL, 2017a, on line)[10]. As decisões aduzem-se que o serviço de transporte de passageiros intermediado pela Uber não possui os cinco elementos obrigatórios para a configuração da relação de emprego. A subordinação, requisito nuclear das atividades empregatícias, inexiste. O motorista se credencia à Uber por intermédio de uma plataforma digital a fim de realizar com autonomia os serviços de transporte de passageiros solicitados através de aplicativos de *smatphones*. O condutor do veículo é quem contrata a empresa para usar o aplicativo e define se vai atender a chamada do interessado, o dia em que pretende trabalhar e quanto tempo deseja se disponibilizar para tal atividade. Há flexibilidade e independência do condutor do veículo para fazer seus horários quando quiser, sem compromisso com carga horária a ser cumprida, inclusive com a

[5] “O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada, com autorização de acesso à plataforma”. (BRASIL, 2017c p. 24).

[6] “A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva)”. (BRASIL, 2017c, p. 16).

[7] Decisão da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG.

[8] Decisão da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP.

[9] Decisão da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG.

[10] Decisão da 10ª Vara do Trabalho de Gama/DF.

prerrogativa de não logar na plataforma pelo período que lhe convier[11]. 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[12], sem exercer qualquer poder de mando ou direção sobre o mesmo[13]. 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[14]. Da mesma forma que os passageiros atribuem nota ao motorista, este também o faz e tem a prerrogativa de bloquear aquele cliente que não pretenda servir. Além disso, os instrumentos de trabalho, carro e celular, pertencem ao motorista e não à empresa Uber. Assim, o que se vislumbra é uma relação de autonomia e não de emprego[15].

A contradição entre os julgados manifesta a insegurança jurídica inerente ao tema e revela a necessidade de um estudo atento a essas novas formas de organização do trabalho. Importante ressaltar que o Direito do Trabalho brasileiro se apega a sua função protecionista, ao considerar a condição de hipossuficiência do trabalhador, a fim de tutelá-lo e também limitar o poder patronal, quando se desvela a dependência do obreiro na execução do contrato, bem como sua vinculação ao poder diretivo e disciplinar do credor dos serviços. Não restam dúvidas que os serviços intermediados pelas plataformas são provocadores de uma evasão no local e no tempo de trabalho, pois permitem maior flexibilidade e autonomia aos trabalhadores. Contudo, ampliam a capacidade de controle do trabalho pelo tomador de serviços devido aos recursos tecnológicos que condensam a vida privada e social no âmbito das relações laborais.

---

[11] "Tanto não havia regras quanto aos horários de utilização do aplicativo, que o reclamante afirmou haver saído de férias, durante determinado período, sem sequer haver a necessidade de prestar informação às reclamadas a respeito". (BRASIL, 2017d, p. 5).

[12] "(...)observa-se que houve um acerto de divisão dos ganhos pelos serviços prestados no elevado percentual de 75% do total arrecadado. Vale salientar que a remuneração à base de 75% dos serviços prestados não se enquadra no conceito de salário, pois, representa mais da metade da produção do reclamante. Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de forma autônoma, na condição de parceiro, partilhando ganhos com a reclamada". (BRASIL, 2017a, p. 6).

[13] "Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de modo autônomo, na condição de parceiro e dividindo ganhos, sem subordinação e sem rigor de horário, visto que poderia trabalhar nos momentos que lhe fossem adequados, atuando, assim, com ampla e total liberdade perante o contratante". (BRASIL, 2017a, p. 6).

[14] "Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhuma ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes". (BRASIL, 2017d, p. 6).

[15] Para reforçar a ideia de inexistência da relação de emprego, no Brasil há um projeto de Lei, de autoria do Senador Ricardo Ferraço do PSDB/SC, que visa alterar a Lei 12.587/2012 e regulamentar o sistema de transporte privado individual a partir de provedores de rede de compartilhamento. No texto do projeto, o motorista é o empreendedor que deverá estar enquadrado nas figuras jurídicas do Microempreendedor Individual (MEI) ou no Simples Nacional como requisito para ingresso na plataforma. (AMORIM, 2016, p. 01)

Observa-se que o elevado custo para manter uma relação de emprego fomenta a simulação fraudulenta de trabalhos subordinados maquiados como trabalhos independentes ao abrigo de um suposto contrato de prestação de serviços. Não há dúvidas sobre a preferência das empresas para as contratações que comportem menos encargos sociais, ou que apresentem maior facilidade na cessação do vínculo. Segundo Maria da Glória Leitão (2012, p 229), 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, que se afastam do modelo clássico de contrato de trabalho estável e permanente. Assim, ao trabalhador não resta outra opção a não ser participar dessa condição para ser admitido pela empresa. Mesmo que exista a cooperação do obreiro na admissão e formalização do contrato, na verdade tem-se uma imposição da contraparte como condição *sine qua non* para se proceder a integração do trabalhador à empresa.

Diante dessa vertente, 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. Sob um prisma global, verifica-se que as plataformas digitais apenas se vêem como agentes responsáveis por intermediar o contato entre clientes e contratados autônomos. Os termos e condições das plataformas variam de país para país de acordo com as condições locais, mas independente de onde e como o trabalhado é ofertado, normalmente nega-se a existência de uma relação de emprego (PRASSL; RISAK, 2016, p. 619). Isso não pode ser viável quando existe um efetivo controle dos espaços virtuais, decorrente de um poder, inerente ao empregador, para definir o início e o término da relação ou para controlar os mercados internos e externos da empresa, com uma ampla gama de responsabilidades regulamentares desencadeadas por seu exercício.

Por outro lado, é preciso asseverar que muitos condutores ao se vincularem à Uber estão investidos na qualidade de profissionais autônomos e inclusive desempenham outras atividades profissionais. O interesse do trabalhador é auferir renda nos períodos ociosos, contando com o auxílio do aplicativo para obter clientes quando convier. Desse modo, a intenção com que as partes livremente ajustam o trabalho e o mantêm é que pode nortear a existência ou não de um contrato de trabalho.

Nesse sentido, relevante salientar que a Justiça Trabalhista se sustenta no princípio da primazia da realidade sobre a forma. De tal modo, eventuais fraudes na contratação ficam sujeitas à análise casuística, mesmo que a designação formal se destoe da realidade, possibilitando o reconhecimento do vínculo de emprego se identificada a prestação de uma

atividade nos padrões de uma relação empregatícia. Afinal, como bem afirma João Leal Amado, “a liberdade contratual não se confunde, pois, com a manipulação ilícita da qualificação da relação” (AMADO, 2016, p. 55).

Dessa forma, faz-se fundamental atentar para a boa-fé entre os contratantes e não apenas se limitar à apreciação da forma ou dos elementos caracterizadores da relação de emprego, sem considerar a real intenção das partes no momento do acerto do vínculo jurídico.

Note-se que o alvedrio do trabalhador em determinar o dia de trabalho e as horas de prestação de serviço não são prerrogativas do trabalho autônomo. A assiduidade e o controle de jornadas podem contribuir para a identificação da subordinação, mas não são elementares. O próprio texto da CLT (BRASIL, 1943) admite modalidades de relação de emprego sem que exista uma fiscalização direta ou imediata do tomador na jornada de trabalho de seus empregados, bem como na frequência ao serviço. Pelo contrário, reconhece-se a necessidade da liberdade ou da flexibilidade de jornada, a critério do prestador de serviços, como se pode vislumbrar no artigo 6º (BRASIL, 1943) ao tratar do trabalho em domicílio ou à distância, por intermédio dos meios telemáticos de comunicação, bem como o artigo 62 (BRASIL, 1943) ao dispor sobre as atividades executadas fora do estabelecimento do empregador e os cargos de gestão não sujeitos ao regime disciplinar de jornada. Além disso, o fato de as ferramentas de trabalho pertencerem ao trabalhador também não desconstitui juridicamente a possibilidade da existência do vínculo empregatício.

Segundo José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016, on line), no sistema produtivo atual da Uber “não há uma cultura de compartilhamento”. Para o jurista, o motorista não tem outra opção a não ser seguir estritamente “as rígidas normas estabelecidas de forma heterônoma pelo algoritmo do aplicativo criado e gerenciado pela empresa” (JÚNIOR, 2016, on line). Assim, tem-se uma produção exploratória. A empresa se beneficia de um percentual entre 25 a 30% sobre o faturamento bruto de todos os trabalhadores e lhes impõe o ônus do “investimento com compra do veículo, sua depreciação, abastecimento, manutenção, avarias, multas e impostos, além dos dias parados em função de acidentes e problemas no veículo” (JÚNIOR, 2016, on line).

Mesmo assim, quando se aprecia a dinâmica de trabalho entre o condutor e a Uber, nem sempre os elementos fático-jurídicos restam configurados, deparando-se o intérprete em uma zona grise, ou seja, limítrofe entre a existência de uma relação de emprego ou não.

Para a autora portuguesa Joana Vasconcelos (2015, p. 08), “não é expectável que os prestadores de serviços *on demand* venham a conseguir beneficiar da presunção legal de existência de contrato de trabalho”. Segundo a mencionada doutrinadora, como a subordinação

legal delineia um modelo pré-revolução tecnológica, ou seja, anterior aos contratos formalizados na era digital, não se sustenta para dar uma solução adequada às novas formas de labor provenientes da economia *on demand*. 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 forma autônoma e independente como são desempenhados os serviços ofertados pelos motoristas. Em vista disso, as partes estão à mercê de uma decisão subjetiva do magistrado, não havendo, até o momento, um pronunciamento por parte dos tribunais superiores sobre a natureza dos contratos entre o motorista e a Uber.

Na Corte do Distrito do Norte da Califórnia, há precedentes que admitem a caracterização do motorista como empregado da Uber (UNITED STATES, 2015, on line). E, sob a mesma perspectiva, o Tribunal do Reino Unido (ENGLAND, 2016, on line), de modo recente, pronuncia pela existência do contrato de trabalho com fulcro nos seguintes fatos: a Uber entrevista e recruta motoristas; controla as informações pessoais dos passageiros e destinação pretendida; exige que 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 com o passageiro; impõe regras aos motoristas de como desempenhar o trabalho; limita o modelo dos carros; sujeita os motoristas, por meio do sistema de *rating*, a determinados parâmetros que ensejam procedimentos gerenciais ou disciplinares; define descontos, sem sequer consultar o 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. Assim, com base nesses fatores, a jurisprudência inglesa se rende não às formas contratuais ajustadas entre as partes, mas aos elementos norteadores das relações travadas com os motoristas e a Uber.

Ainda que tais decisões, provenientes dos Tribunais dos Estados Unidos e da Inglaterra, estejam embasadas em normas diversas das que imperam no Brasil e devam ser avaliadas com cautela e ressalvas, sugerem comparações e instigante análise dos elementos que auxiliam os operadores do Direito ao reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre os sujeitos dessa peculiar relação.

Faz-se importante destacar que mesmo diante do reconhecimento ou não da relação de emprego, os problemas persistem. O trabalho remoto implica em situações desprovidas da tutela normativa e da segurança no ambiente laboral (HUWS; SPENCER; JOYCE, 2016, p. 11). Um exemplo consiste na dificuldade do empregador em controlar horas extras ou garantir ergonomia adequada para salvaguardar a saúde no trabalho. Atente-se também pela facilidade de acesso ao trabalhador a qualquer dia e em qualquer lugar, o que compromete seus momentos

de desconexão laborativa, de privacidade e o expõe ao *tecnostress*. Ao mesmo tempo que as novas tecnologias proporcionam autonomia ao trabalhador, também ampliam sua dependência perante o trabalho, pois "a vigilância impessoal, sub-repticia e constante" torna-se uma substituta perfeita dos tradicionais meios de controle diretos e pessoais, enfatizando um poder de fiscalização desumano (MOREIRA, 2016, p. 31). Caso se considere a ausência do vínculo de emprego, apesar de o prestador de serviços assumir os riscos do labor, não se tem plenamente um trabalho autônomo que lhe garanta a totalidade do lucro. Outro imbróglio é que a autodeterminação pressupõe a estipulação do preço sobre o trabalho, mas no caso em exame quem fixa a tarifa é a Uber.

Com efeito, os tradicionais elementos característicos da existência ou não do contrato de trabalho precisam ser repensados, em especial o elemento subordinação, para se encontrar certa segurança jurídica e amparo ao prestador de serviços. Este, nem sempre tem o interesse de ser qualificado como empregado, pois um dos atrativos pelo qual procurou se credenciar à plataforma é o arranjo contratual que lhe dá liberdade em decidir quando pretende trabalhar. Além do mais, se os tribunais acompanharem as mesmas conclusões aventadas pelo Poder Judiciário americano e britânico, é provável que a empresa Uber passe a ter um custo muito maior ou uma margem de lucro muito menor, o que compromete sua manutenção e pode implicar em seu fim, retirando a possibilidade de trabalho de quem a ela se vinculou sem qualquer pretensão empregatícia.

Dessa forma, torna-se inviável conceituar de maneira estanque o labor prestado pelo motorista à Uber como uma relação de emprego ou uma prestação de serviços autônomos. Apenas é possível identificar uma dessas classificações dicotômicas à luz do caso concreto e dos princípios da primazia da realidade sobre a forma e da boa-fé entre os contratantes. Ainda assim, reconhece-se a dificuldade para afirmar a existência do trabalho subordinado entre o motorista e a Uber, pois a contratação não se enquadra nas formas técnicas e tradicionais do ordenamento jurídico, atualmente despreparado para tutelar as inovações da organização do trabalho em rede.

O mais preocupante é que independente da configuração ou não de uma relação de emprego, não se pode esquecer que com o advento das novidades tecnológicas, a dignidade do ser humano se impõe sobre qualquer outra coisa, não podendo o mesmo ser confundido como um instrumento de trabalho. O mercado está sempre em busca de maior produtividade e eficiência para atender à demanda e ao lucro, mas não pode ceder a esses argumentos à custa da dignidade dos trabalhadores. O aumento do poder de controle remoto não pode ignorar direitos fundamentais que são os limites infranqueáveis de qualquer ser humano.

5. Considerações finais

Os novos modelos de negócio da chamada economia compartilhada possuem elementos que nem sempre se enquadram propriamente na ideia de relação empregatícia dominante no mundo jurídico.

No que cerne à prestação de serviços desempenhada pelo motorista, por intermédio da Uber, faz-se necessário uma análise cuidadosa dos fatos por parte do intérprete, pois tais situações, devido as suas peculiares, precisam ser identificadas por meio de critérios materiais idôneos para se tentar distingui-las das hipóteses de trabalho subordinado. Se assim não for, o operador pode se seduzir por uma definição apriorística, defensora da existência ou não da relação de emprego entre o motorista e a Uber, que não se respalda na realidade.

Essa perspectiva faz-se pertinente, pois se está diante de contratos que não se assemelham aos que os preceitos jurídicos procuraram abarcar. A inquietação ganha maior dimensão quando se pensa qual seria o paradigma atual do direito do trabalho nesse contexto, quais são seus valores e os princípios que o norteiam diante de uma evolução tecnológica marginal das características tradicionais de contrato de trabalho, geradora de incontornável mudança econômica, cultural e social, com impacto na vida da empresa e, consequentemente, nas relações laborais. Até o momento, o que se verifica é a redução da proteção conferida à dignidade do trabalhador, nomeadamente no que respeita a sua privacidade e constância nas relações de trabalho.

Por fim, perpetua a reflexão que a subordinação é o elemento crucial de um contrato de trabalho e, para se vislumbrá-la na relação entre a prestação de serviços do motorista com a Uber, não se pode dispensar uma análise ao caso concreto e da boa-fé entre os contratantes, ou seja, dos fatos que exprimem a realidade e a essência da relação. São esses os pressupostos para se identificar a existência de um contrato empregatício ou a prestação de serviços autônomos.

6. Referências

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

AMORIM, Carlos Vinícius Duarte. *Empregados ou motoristas autônomos - mais uma polêmica envolvendo o Uber*. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2016/05/05/empregados-ou-motoristas-autonomos-mais-uma-polemica-envolvendo-o-uber>. Acesso em: 14 dez. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005.

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. Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2 jun. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

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.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 6ª ed. Niterói: Impetus, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

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.

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.

JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em: 15 dez. 2016.

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.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 1987.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador. *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

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.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. V.1, 13. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

UNITED STATE. 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.