

PRECARIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: QUID NOVI?

PREARIOUS WORKING CONDITIONS AND LABOR LAW: QUID NOVI?

Rosane Gauriau*

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar, sob o ângulo da precarização, as novas relações de trabalho que surgiram com o advento da economia compartilhada (*sharing economy*). Para tanto será analisada a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, do Superior Tribunal de Justiça e da Justiça do Trabalho brasileiros, relativamente à plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos Uber. Por fim, propõe-se uma breve reflexão acerca do trabalhador que emerge nesse contexto, bem como a necessidade de reformar o Direito do Trabalho, a fim de garantir proteção jurídica específica ao trabalhador dessas plataformas.

PALAVRAS-CHAVE: Plataforma Digital. Uber. Trabalhador Independente. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: *This article aims to analyze the working conditions and precarious employment, especially freelancers that emerged with Gig economy, based on the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union, the Brazilian Superior Court of Justice and Brazilian Labor Justice regarding Uber digital platform. To conclude this article we will consider some possibilities of changing Labor Law, in order to guarantee the legal protection to this new labor market.*

KEYWORDS: *Digital Platform. Uber. Freelancer. Labor Law.*

Introdução

Na história da Humanidade, as revoluções industriais modificaram a ordem do mundo, produziram o melhor: riqueza, prosperidade, progresso econômico e social; e o pior: proletarização, guerras, massacres. Produziram, ainda, a reformulação e a criação de instituições internacionais (Organização das Nações Unidas – ONU, Organização Internacional do Trabalho – OIT, Organização Mundial da Saúde – OMS, etc.) e a “invenção” do *Welfare State* (Estado do Bem-Estar Social).

O período de paz e prosperidade vivido pelos países europeus após a Segunda Guerra Mundial é atribuído a essa nova figura do Estado do Bem-Estar Social e

* Pesquisadora; doutora em Direito (summa cum laude) pela Université Paris I Panthéon-Sorbonne; membre associée do Centre Jean Bodin, Université d'Angers; membro do Institut de Psychodynamique du travail; membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne; servidora pública do Tribunal Superior do Trabalho.

aos três pilares em que se apoia: serviços públicos eficientes e eficazes, previdência social e uma legislação trabalhista que vincula ao emprego um estatuto jurídico garantindo aos trabalhadores um mínimo de proteção social (SUPIOT, 2017).

Assim, as relações de trabalho pactuadas por meio de contratos de trabalho (contrato “tradicional” a prazo indeterminado) são regidas pelo Direito do Trabalho; e as relações decorrentes de contratos de prestação de serviços, em regra geral, pelo Direito Civil. O prestador de serviços é considerado um trabalhador autônomo¹ e o trabalhador do contrato de trabalho “tradicional”, um assalariado.

A transição do mundo industrial (taylorista/fordista) para o mundo pós-industrial (liberal, neoliberal e pós-moderno) reconfigurou o mundo e não foi diferente com o mundo do trabalho.

O neoliberalismo, a globalização da economia e as tecnologias da informação (TIC) são em grande parte responsáveis pela reestruturação das empresas, anunciando o fim do *Welfare State*, do trabalho assalariado² e a emergência de um novo modelo de trabalho com ênfase na flexibilidade, redução de custos e das garantias trabalhistas e previdenciárias (NAHAS, 2018).

Nos meios empresariais existe uma forte convicção de que a flexibilidade no emprego e a desregulação das leis trabalhistas são condições indispensáveis para a melhoria da competitividade e conquista do progresso econômico.

Crê-se que a legislação trabalhista é um produto do *Welfare State* e, portanto, incompatível com o atual neoliberalismo que regula o mundo globalizado. Assim, o Estado de Direito é substituído pelas leis do mercado e, consequentemente, o Direito deve se submeter a um cálculo de utilidade e eficiência ditado por essas leis, e não o contrário (SUPIOT, 2017).

De uma maneira sutil, gradual e constante, o contrato de trabalho “tradicional” foi descaracterizado em nome da flexibilidade imposta pelas leis do mercado. Paradoxalmente, passou-se a confiar mais nas leis do mercado do que nas leis que regulam esse mercado, e que garantem um certo grau de segurança e de Justiça Social.

1 Trabalhador autônomo é a pessoa física ou jurídica que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, assumindo todos os riscos inerentes à sua atividade econômica. Não está vinculado à estrutura hierárquica, diretiva, disciplinar, econômica, produtiva ou técnica do tomador de serviços e possui liberdade total para negociar preços e condições de trabalho com seus clientes (EBERT, 2017, p. 179). Inteligência dos arts. 3º e 442-B da CLT.

2 Trabalhador assalariado (ou trabalhador regular ou típico) é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT).

Nesse contexto, anuncia-se a redução drástica, ou mesmo a extinção do trabalho a prazo indeterminado e a tempo integral, em favor do emprego flexível, a termo e/ou jornada variável. “Esta evolução implica o aumento da força de trabalho flexível, fluida, periférica ou contingente que engloba, sobretudo, os trabalhadores a tempo parcial, temporariamente contratados e certas categorias dos trabalhadores por conta própria” (KOVÁCS, 2003, p. 474).

Acrescente-se a esse cenário a questão da diluição de fronteiras entre trabalho dependente e trabalho independente, entre precariedade laboral e desemprego:

“Na perspectiva de Zygmunt Bauman (2001, 2003), enquanto a ‘modernidade pesada’ ou ‘sólida’ foi a época do compromisso entre capital/trabalho, em que existia um ‘exército de reserva da mão de obra’, que correspondia a trabalhadores que eram úteis ao funcionamento do sistema capitalista, na ‘modernidade líquida’, esses trabalhadores deixam de ser necessários, tornando-se *superfluos* ou *inúteis no mundo* (BAUMAN, 2001, 2003; CASTEL, 1995; ARENDT, 1958).” (SÁ, 2010)

Tal metamorfose tem incidência na legislação, sobretudo a trabalhista, e contribui para o desenvolvimento de uma grande variedade de formas de trabalho, cujo denominador comum é, como dito, a flexibilidade em termos contratuais, como atestam os contratos a termo, de trabalho temporário, a contratação de prestadores de serviços “terceirizados”, etc. (KOVÁCS, 2003; SUPIOT, 2017).

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação (TIC) surge a economia compartilhada (ou colaborativa) da *Gig Economy* e novas formas de trabalho, de contratos “atípicos”, que têm como ponto de convergência a inaplicabilidade da relação trabalhista “tradicional” e o uso das plataformas digitais.

A economia compartilhada da *Gig Economy* revela um novo modelo de trabalho temporário, flexível e ultra precário.

No Reino Unido, segundo o jornal *The Guardian*, o *Gig Economy* representa 4,7 milhões de empregos concentrados nos setores de entrega de alimentos ou transporte urbano (táxi).

A esse respeito, ressalte-se que a Inglaterra “inventou” o *zero hour contract*, um contrato entre trabalhador e empregador sem garantia mínima de horas de trabalho ou de remuneração, mas no qual o empregado possui a liberdade de aceitar ou não a oferta de trabalho (*zero hours contracts: guidance for employers*).

A mesma tendência se confirma na Itália, após a Reforma Biagi, de 2003 e a criação do *lavoro accessorio*. O contrato de trabalho “tradicional” foi am-

plamente desregulamentado dando origem a contratos atípicos, temporários, de parassubordinação para realização de trabalhos domésticos como jardinagem, limpeza ou manutenção, atendimento domiciliar de crianças, idosos, doentes ou pessoas com deficiência, etc.

No mesmo sentido, na França há muito ocorre uma lenta e constante flexibilização das leis trabalhistas. A esse respeito, citem-se, por exemplo, os *contrats d'entreprise et de sous-traitance, du prêt de main-d'œuvre et contrats de prêt de main-d'œuvre à but lucratif*, que apresentam certas semelhanças com os contratos de prestação de serviços temporários – de terceirização – no Brasil (BARRA, 2019, p. 30).

Em 2016³, a França introduziu em seu Código do Trabalho o artigo L. 7.341 e ss. referentes aos trabalhadores que utilizam plataformas digitais no exercício de sua atividade profissional, definidas pelo art. 242 *bis* do Código Geral de Impostos.

Desde 2003, na Alemanha (Planos *Hartz I e II*) vigora a figura dos contratos chamados *mini-jobs*, caracterizados por baixa remuneração – 450 euros por mês – e curta duração – não superior a 3 meses ou 70 dias por ano.

Os Estados Unidos da América permanecem, por excelência, dentre os países desenvolvidos, como território de experiências de novas tecnologias e de novas formas de gestão do trabalho. Segundo a revista *Forbes*, em 2016, 53 milhões de americanos se declaram *freelancers*. Normalmente, são sinônimo de formas precárias de emprego⁴ utilizando TIC, particularmente, as plataformas digitais no exercício da atividade profissional. A massificação e banalização da figura do *freelancer* ocorreu principalmente com o surgimento da “1099 economy”, em referência ao formulário fiscal (*Form 1099*⁵) que esses *freelancers* devem preencher.

3 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>. Acesso em: 26 set. 2019.

4 “Trabalho precário (...) características: i) Insegurança no emprego; ii) Perda de regalias sociais; iii) Salários baixos; iv) Descontinuidade nos tempos de trabalho. Associamos, assim, o trabalho precário à instabilidade (impossibilidade de programar o futuro – situação dos jovens que ficam até mais tarde em casa dos pais); à incapacidade econômica (impossibilidade de fazer face aos ‘riscos sociais’ e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano – o surgimento dos ‘novos pobres’); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego). O trabalho precário está associado não só ao tipo de contrato, como também a um conjunto de outras variáveis que se enquadram na história econômica e social de cada país, a saber, a segurança social, os direitos sociais, a legislação laboral, o nível salarial, a oferta do mercado de trabalho, entre outras.” (SÁ, 2010)

5 Disponível em: <<https://www.irs.gov/>>. Acesso em: 8 out. 2019.

DOUTRINA

Ressalte-se ainda que o *freelancer* pode “terceirizar” seu trabalho a outro(s) *freelancer(s)*, como é o caso dos *turkers*⁶ da *Amazon* que trabalham por peça ou por microtarefas e são remunerados em centavos. Os *turkers* são, em regra geral, jovens, mulheres, mal remunerados e têm um alto nível de educação para o trabalho geralmente pouco qualificado que executam.

No Brasil, não é diferente. A partir dos anos 1980, observa-se a precarização do mercado de trabalho por meio da legislação trabalhista, com a substituição crescente do contrato de trabalho por prazo indeterminado pelo contrato de trabalho parcial, contrato temporário ou contratos de terceirização, o que contribui para precarização dos níveis de proteção social e o aprofundamento das desigualdades sociais no Brasil (BRAGHINI, 2017).

Assim sendo, da relação contratual de trabalho regulamentada por leis trabalhistas passamos a uma relação contratual atípica. Isso porque, o contrato de trabalho “tradicional” não corresponde às necessidades da economia compartilhada. No seu lugar, surgiu um contrato “atípico”, ultra precário, que rapidamente se impôs no mundo das plataformas digitais.

Neologismos surgem: “uberização” da economia, “plataformização” das relações trabalhistas.

Os termos referem-se às plataformas de economia compartilhada nas quais, graças à internet e às novas tecnologias (TIC) são disponibilizados, por meio de aplicativos e sem a necessidade de intermediários, diversos bens e serviços. Como exemplo, cite-se: *Uber*, *Uber Eats*, *Airbnb*, *Amazon*, *iFood* ou *99* que utilizam como mão de obra microempreendedores, trabalhadores autônomos ou “independentes” que fornecem serviços tradicionais, como locação de imóveis, transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de um aplicativo que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona a mão de obra e organiza o trabalho, o exemplo mais corrente é o *Uber* (OITAVEN, 2018).

Se o *Uber* foi escolhido nesse artigo é pelo que ele representa: uma nova forma de intermediação do trabalho, cujos efeitos vão da consolidação da precarização no mercado de trabalho à desumanização do trabalho.

Objeto de debate em vários países, o desenvolvimento do trabalho via plataforma digital vai muito além do mundo do transporte urbano incarnado

6 *Amazon mechanical, Turk requesters*. Disponível em: <<https://aws.amazon.com/fr/what-is-aws/>>. Acesso em: 8 out. 2019.

pelo Uber. O surgimento de plataformas de intermediação digital abriu um mercado para empregos atípicos.

Vivemos numa nova época, na era do pós-emprego, do pós-salariado na qual os trabalhadores deixam de ser assalariados e passam a ser trabalhadores “atípicos” (KOVÁCS, 2003):

“As relações de trabalho passam a ser flexíveis, o que permite elaborar as seguintes formas atípicas de emprego: a) diversidade de contratos por tempo determinado e indeterminado, temporários e eventuais; b) diversidade de locais de trabalho; c) diversidade de jornadas de trabalho; d) diversidade de distribuição do tempo de trabalho; e) diversidade de intermediação de mão de obra; f) diversidade de controles aplicados ao trabalho que vão desde os cargos de direção até o sistema de distribuição de prêmios.” (NAHAS, 2018, p. 110)

Esse trabalhador – autônomo, “independente”, *freelancer*? – transita em uma *zone grise*: ele não é trabalhador subordinado, embora esteja submetido ao controle de um algoritmo e mantenha dependência econômica em relação à plataforma. Seu trabalho é exercido por meio de tecnologias de informação e comunicação móvel, o que lhe permite trabalhar em qualquer lugar fora da estrutura empresarial. Muitas vezes, ele sequer conhece a quem o produto do seu trabalho será destinado, sobretudo quando se trata de uma longa cadeia produtiva. Interrupções de atividades e mudanças de trajetória tornaram-se comuns. A prestação de serviços e a produção dependem do mercado, que pode ser incerto. Os custos e riscos desta produção são de sua inteira responsabilidade. Ele é, ao mesmo tempo, fornecedor do resultado e agente de produção de riqueza (NAHAS, 2018).

Esse cenário exige uma reflexão sobre um novo Direito do Trabalho (B) que deverá abranger e proteger um novo tipo de trabalhador (A):

Um novo tipo de trabalhador

Quem é o trabalhador que emerge desse mercado (2)? Para responder a essa questão será analisada a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e da Justiça do Trabalho brasileiros, relativamente à plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos Uber (1):

Uber: jurisprudência

O Uber é uma plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos que, por meio de aplicativo de celular, capta uma oferta e uma

demanda de transportes e coloca à disposição dos interessados, motoristas e passageiros.

Essa relação triangular de intermediação entre o Uber, seus parceiros-motoristas e seus clientes-passageiros, nova do ponto de vista do Direito, especialmente, do Direito do Trabalho, tem sido objeto de contencioso administrativo e jurídico: *quid iuris?* Relação de trabalho ou relação civil?

O Tribunal de Justiça da União Europeia, o Superior Tribunal de Justiça e a Justiça do Trabalho brasileiros analisaram essa questão e firmaram o seguinte entendimento: se o trabalhador da plataforma de intermediação Uber, que se declarou como empreendedor individual, é livre para organizar seu tempo de trabalho, não há subordinação jurídica. Trata-se de um trabalhador autônomo ou eventual. No entender dessas Cortes, mesmo estando claro que a intermediação da plataforma Uber é condição essencial ao labor realizado pelo trabalhador, tem-se que a liberdade na organização do trabalho exclui a subordinação jurídica. Logo, não há que se falar em relação de trabalho.

Assim, em 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu que a empresa Uber é uma plataforma de intermediação de serviços de transportes urbanos, sujeita à regulamentação prevista pelos Estados-Membros da União Europeia para esse tipo de atividade (a).

No Brasil, em 2019 (b), a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça afirmou que há um contrato civil entre a empresa Uber e os motoristas, executores da atividade, os quais atuam como empreendedores individuais sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. Não há relação de trabalho ou de emprego, o trabalhador é autônomo ou eventual.

No mesmo sentido, a Justiça do Trabalho assevera que o motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo Uber é um trabalhador autônomo.

Para essas Instâncias, a relação entre a plataforma Uber, empresa de transporte conforme o TJUE, e seus motoristas é civil. E ainda que haja monitoramento eletrônico, fixação da organização de trabalho por meio de algoritmos e a avaliação dos motoristas por parte da Uber, não há relação de emprego entre as partes.

Jurisprudência da União Europeia

Segundo a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 20 de dezembro de 2017, a empresa Uber é uma plataforma digital que oferece ser-

viços de intermediação de transportes urbanos, entre motoristas e passageiros. O serviço prestado por motoristas não profissionais, que utilizam o seu próprio veículo e clientes agenciados pela Uber constitui um serviço de transportes urbanos. Consequentemente, os Estados-Membros podem regulamentar as condições de prestação desse serviço.

Em 2014, em Barcelona, na Espanha, Elite Taxi, uma associação profissional de motoristas de táxi da cidade de Barcelona, interpôs um recurso no *Juzgado de lo Mercantil n.º 3*, de Barcelona (Tribunal de Comércio n.º 3) acusando *Uber Systems Spain*, empresa ligada à *Uber Technologies*, de práticas desleais e de violação das regras espanholas da concorrência. Isso porque, nem a *Uber Systems Spain*, nem os motoristas não profissionais dos veículos em causa, dispõem das licenças e autorizações administrativas previstas no Regulamento sobre os Serviços de Táxi da Aglomeração de Barcelona para trabalharem.

A fim de solucionar a questão, dentre vários aspectos examinados, o *Juzgado de lo Mercantil n.º 3*, de Barcelona entendeu necessário verificar se o serviço prestado pela Uber estava compreendido na Diretiva relativa aos Serviços no Mercado Interno (Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos Serviços no Mercado Interno) ou na Diretiva sobre o Comércio Eletrônico (Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 8 de junho de 2000).

Em resposta, o TJUE declarou que:

“Um serviço de intermediação como o que está em causa, que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendem efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de ‘serviço no domínio dos transportes’ na aceção do direito da União. Por conseguinte, tal serviço deve ser excluído do âmbito de aplicação da livre prestação de serviços em geral, bem como da Diretiva relativa aos serviços no mercado interno e da Diretiva sobre o comércio eletrónico.

Daqui resulta que, no estado atual do direito da União, cabe aos Estados-Membros regulamentar as condições de prestação de tais serviços no respeito pelas regras gerais do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.” (Tribunal de Justiça da União Europeia. Comunicado de Imprensa n.º 136/17. Acórdão no processo C-434/15)

DOCTRINA

Assim sendo, o serviço de intermediação prestado pela Uber é “parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, que não corresponde à qualificação de ‘serviço da empresa da informação’, mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’” (Tribunal de Justiça da União Europeia. Comunicado de Imprensa nº 136/17. Acórdão no processo C-434/15).

Em conclusão, o TJUE afastou a aplicação da Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 12 de dezembro de 2006, bem como da Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 8 de junho de 2000 e declarou que os serviços prestados pelo Uber estão abrangidos pela política comum dos transportes. Por conseguinte, o Uber está sujeito à regulamentação prevista pelos Estados-Membros da União Europeia:

“Nessa situação, o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendessem recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana. A este respeito, o Tribunal de Justiça salienta que a aplicação fornecida pela Uber é indispensável tanto para os motoristas como para as pessoas que pretendem efetuar uma deslocação urbana. Sublinha igualmente que a Uber exerce também uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça entende que este serviço de intermediação deve ser considerado parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, que não corresponde à qualificação de ‘serviço da empresa da informação’ mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’.” (Tribunal de Justiça da União Europeia. Comunicado de Imprensa nº 136/17. Acórdão no processo C-434/15)

Jurisprudência no Brasil

STJ: Uber é uma plataforma de intermediação. Relação civil entre as partes

Alinhando-se à jurisprudência do TJUE, em 28 de agosto de 2019, o STJ afirmou que há um contrato civil entre a plataforma Uber e os motoristas, executores da atividade, os quais atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. O trabalhador é autônomo ou eventual.

DOCTRINA

No Conflito de Competência 164.544/MG, o STJ declarou que cabe à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c/c reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta Uber, a fim de que possa trabalhar. Eis o fundamento ementado:

“Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito à eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c/c reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta Uber para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.” (Conflito de Competência 164.544/MG [2019/0079952-0], Rel. Min. Moura Ribeiro, j. 28.08.2019, DJ 03.09.2019)

Trata-se de ação de obrigação de fazer c/c reparação de danos materiais e morais ajuizada por um motorista contra a empresa Uber, pessoa jurídica de direito privado. O autor sustentou que realizava transporte de passageiros por meio do aplicativo Uber, mas sua conta foi suspensa pela empresa, impossibilitando o exercício de seu trabalho. Sustentou, ainda, que a alegação da Uber de que houve comportamento irregular e mau uso do aplicativo causou-lhe prejuízos materiais, pois efetuou a locação de veículo segundo os requisitos de qualidade estabelecidos pela plataforma e com a suspensão de sua conta, encontra-se na impossibilidade de trabalhar. Requereu a reativação de sua conta no Uber e o ressarcimento de danos materiais e morais.

Proposta a ação perante a Justiça Comum Estadual, esta declinou sua competência por entender que se trata de relação de trabalho. O caso foi remetido à Justiça do Trabalho que se declarou, também, incompetente e suscitou conflito de competência, sob o fundamento de que não restou caracterizada a relação de emprego.

O STJ considerou que se trata de pedido de reativação da conta Uber para que o autor possa re-utilizar o aplicativo e trabalhar. A causa de pedir é o contrato de intermediação digital para a prestação de serviços entre as partes. Logo, os fundamentos de fato e de direito da causa não versam sobre eventual relação de emprego entre as partes, tampouco a percepção de verbas de natureza trabalhista. O pedido decorre de um contrato civil firmado com a empresa Uber, detentora de aplicativo de celular e o autor, motorista.

In casu, não se trata de relação de emprego porque ausentes os seus pressupostos: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. O trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual, pois o motorista da empresa Uber é um empreendedor individual, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

Em resumo, para o STJ, a empresa Uber é uma plataforma de intermediação de serviços de transportes urbanos que atua no mercado por meio de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas-parceiros e seus clientes-passageiros. Os motoristas do aplicativo não têm qualquer relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e sem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. Afastada a relação de emprego, tem-se que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza civil. Por tais razões, concluiu-se que os motoristas atuam como empreendedores individuais, logo não têm vínculo empregatício com a empresa proprietária da plataforma.

Justiça do Trabalho no Brasil: Uber é uma plataforma de intermediação. Não há relação de trabalho ou emprego entre as partes

A jurisprudência trabalhista alinha-se à jurisprudência europeia e do STJ, no sentido de que não há relação de trabalho ou emprego entre o motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo e a plataforma Uber. Isso porque não está caracterizada entre as partes a subordinação jurídica, principal elemento do vínculo de emprego. Dentre outras, a jurisprudência trabalhista apresenta as seguintes razões:

– *Ausência de subordinação jurídica porque se trata de um regime de parceria:*

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURA-

DOCTRINA

DO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, ‘pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do Uber, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial-item 27-id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo’, ressaltou o Tribunal Regional que, ‘pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados’. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os arts. 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relª Minª Dora Maria da Costa, DEJT 31.01.2019)

– *Ausência de subordinação jurídica porque há autonomia na organização do trabalho:*

“Se ‘o trabalhador é livre para definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada’, não há que se falar em subordinação jurídica.” (TRT da 15ª Região, Processo 0010947-93.2017.5.15.0093-RO, Rel. Edison dos Santos Pelegrini, 10ª Câmara, publ. 29.11.2018)

– *Ausência de subordinação jurídica, ainda que haja monitoramento do trabalho e do trabalhador:*

Assim, o monitoramento eletrônico, o controle do trabalhador por geolocalização, o controle do preço e da organização do trabalho, a análise prévia e a avaliação dos motoristas não caracterizam relação de trabalho ou de emprego, nos termos do art. 3º da CLT porque ausente a subordinação jurídica e estrutural.

“Resta, pois, saber se a submissão às regras criadas pela empresa para a utilização do aplicativo (treinamento de cortesia, limpeza do veículo, oferecimento de brindes aos usuários), a centralização do acionamento do motorista pelo aplicativo e as sanções decorrentes de má-avaliações pelos usuários/recusa nas corridas são suficientes ao reconhecimento da subordinação jurídica, nos moldes do art. 3º da CLT. (...) não são, na

forma acertadamente decidida na Origem (...) Considerando-se tratar-se de uma relação de trabalho moderna, assim como outras que surgiram mais recentemente, a questão da subordinação do motorista à empresa de tecnologia deve ser analisada sob o prisma da existência da subordinação estrutural, ou seja, para sua caracterização seria necessário que o empregado exercesse função inafastável da atividade-fim da empresa. Essa subordinação estrutural, todavia, não ocorre em relação entre a empresa de mobilidade urbana e o autor, como acertadamente constou da sentença. Evidentemente que a empresa ré não tem qualquer intenção de integrar o motorista à dinâmica de sua organização empresarial nem incorporá-lo a seus valores ou cultura. *In casu*, a relação principal se dá entre motorista e passageiro. A empresa de mobilidade é um elo entre ambos, por deter a tecnologia necessária para tanto. Tanto que as avaliações das corridas são feitas pelos passageiros. Trata-se, pois, de relação comercial, cujo elo é uma ferramenta tecnológica (desenvolvida pela reclamada), não de relação de emprego, onde a subordinação é pessoal. O autor laborava para si; prestava serviços com ampla liberdade, sem sujeição a quaisquer determinações de chefia. Tratou-se de relação autônoma, livremente pactuada e que atendeu às suas necessidades. Não se encontram presentes, *in casu*, os requisitos do art. 3º da CLT.” (TRT da 2ª Região, Processo 1000903-50.2017.5.02.0613-RO, 8ª Turma, Relª Iara Ramires da Silva de Castro, j. 22.11.2018)

– *Ausência de subordinação jurídica porque o trabalhador assume todos os riscos da atividade econômica:*

“A reclamada não nega que o autor transportasse os pedidos de refeições a seus clientes, mas alega a autonomia na prestação, atraindo para si o ônus da prova dessa circunstância (art. 818, II, da CLT), do qual se desincumbiu. A reclamada reconhece que o reclamante trabalhou em seu favor, mas em caráter autônomo, efetuando o serviço de *delivery* de alimentos a clientes por meio de aplicativos, como *Uber Eats* e *iFood*. Onerosidade, ao menos em relação à ré. Também não se provou a habitualidade e a pessoalidade, visto que o labor era por demanda, sendo que o não atendimento do pedido não implicava punição, mas apenas o não recebimento do valor daquela entrega. Ademais, observa-se importante elemento da autonomia no custeio pelo próprio demandante dos gastos com sua motocicleta. Ou seja, ele assumia os riscos do seu negócio. Não provados os requisitos caracterizadores da relação de emprego, mantenho a r. sentença.” (TRT da 2ª Região, Processo 1001157-36.2018.5.02.0080, RO, 14ª Turma, j. 08.04.2019, Relª Raquel Gabbai de Oliveira)

Do exposto, conclui-se a partir da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, do Superior Tribunal de Justiça e da Justiça do Trabalho brasileiros, que o trabalhador da plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos Uber é um trabalhador autônomo, empreendedor individual, livre para organizar seu tempo de trabalho e que assume todos os riscos da atividade econômica, mas que depende totalmente da plataforma digital para exercer suas atividades profissionais.

Essa resposta jurisprudencial tem consequências que merecem ser examinadas minuciosamente.

Restou claro dos julgados acima mencionados que o serviço de intermediação da plataforma Uber é essencial ao labor realizado pelo trabalhador. Isso porque o Uber cria e regula uma oferta pré-existente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e acesso por parte daqueles que pretendem utilizar esta oferta (motorista e clientes).

O Uber exerce controle sobre a qualidade dos veículos, sobre o comportamento de seus motoristas em relação aos padrões pré-estabelecidos, podendo excluir o motorista e privar-lhe de trabalho, se não preencher os critérios de qualidade e prestação de serviços. O aplicativo pode, ainda, usar algoritmos preditivos para fixar preços e oferta de trabalho, o que lhe permite exercer intenso controle sobre o trabalho prestado, deixando pequena margem de autonomia e decisão para o trabalhador.

E mais, o Uber exerce uma influência decisiva nas condições de trabalho: em primeiro lugar, porque o algoritmo de cálculo de preços induz o ritmo de trabalho do motorista, aumentando quando a demanda é alta e reduzindo quando ocorre o contrário. O objetivo é incentivar o motorista a adaptar seu comportamento às necessidades da plataforma. Em segundo lugar, porque o Uber estabelece o valor da força de trabalho⁷, por meio de sua aplicação que fixa o preço máximo do trajeto e recolhe o valor junto ao cliente antes de repassar uma parte (do valor) ao motorista do veículo. Enfim, o Uber supervisiona a qualidade dos serviços por meio da avaliação contida no aplicativo e se reserva o direito de excluir o motorista da plataforma que julgar inapropriado.

Assim, o Uber organiza o trabalho, aufero o lucro e detém poder disciplinar, sem ser empregador.

Esse cenário é, no mínimo, curioso: a jurisprudência afirma que o motorista do Uber é livre para organizar seu trabalho como quiser. Mas se o Uber

7 Teoria do valor-trabalho. Cf. MOLLO, 2013.

exerce controle sobre todos os aspectos economicamente relevantes do serviço de transporte oferecido em sua plataforma, questiona-se se o motorista do Uber é, de fato, um trabalhador autônomo.

Trabalhador Autônomo ou Independente?

Como visto, a jurisprudência brasileira considera que o trabalhador – motorista – do Uber é um trabalhador autônomo ou eventual.

Permite-se discordar dessa jurisprudência. Isso porque a denominada horizontalidade das plataformas digitais parece ocultar estruturas hierárquicas de dominação e vínculos de subordinação diferentes do que o Direito do Trabalho atual conhece.

A ênfase em uma estrutura abstrata, na verdade oculta uma pluralidade de atores (trabalhador, cliente e plataforma) e uma nova categoria de trabalhador “independente”, que se adapta a uma nova noção de empregabilidade⁸, segundo a qual o trabalhador é o único responsável pela aquisição, gerenciamento e desenvolvimento do seu trabalho e de suas competências, bem como de todos os riscos do empreendimento.

Trabalhador “independente” é o trabalhador pós-salariado, pós-condição-salarial, “quase empregado”, assalariado ocasional, trabalhador por prazo certo, “trabalhador por conta própria”. Ele pode ou não ser uma pessoa jurídica e realiza a prestação de serviços, ou parte de um serviço/tarefa, de modo pessoal, mediante contrapartida financeira. O trabalhador “independente” assume todos os custos, riscos da produção e o resultado (MENEZES, 2005; NAHAS, 2018; BARRA, 2019).

Na verdade, nessas relações de trabalho “atípicas” há uma forte assimetria na relação entre o empregador e o trabalhador, pois a forma como o trabalho está organizado incita o trabalhador a aceitar condições laborais degradadas, menor remuneração, além de assumir totalmente o risco da atividade econômica.

Esse trabalhador “independente”, mas economicamente dependente, e suas condições de trabalho “atípicas”, precárias e frágeis demandam a proteção de um novo Direito do Trabalho.

8 “A empregabilidade é isto: manter-se num estado de competência, de competitividade no mercado (como nos mantemos em boa forma física) para se poder, talvez um dia, ser empregado, ter uma missão precisa e limitada, uma prestação determinada.” (SÁ, 2010)

Um novo Direito do Trabalho

As relações de trabalho na economia de compartilhamento não se enquadram na atual legislação do trabalho. Não se trata nem da relação de trabalho “tradicional”, nem do trabalho autônomo, mas de uma *zone grise* do Direito. Isso porque, embora a flexibilidade e a autonomia do contrato “atípico” pactuado entre um trabalhador “independente” e uma plataforma digital sejam invocadas para descrever a liberdade na organização do trabalho, a verdade é que esse trabalhador está submetido a um controle a distância, por meio de algoritmos e é economicamente dependente da plataforma digital (OITAVEN, 2018).

O trabalho via plataformas digitais renova o questionamento em torno do trabalho e da proteção dos trabalhadores excluídos da legislação trabalhista, mas economicamente dependentes e cuja atividade gera um valor-trabalho recuperado pelas plataformas.

Faz-se necessário uma profunda reforma do Direito do Trabalho, a fim de suprir lacuna legislativa no que diz respeito a essa forma de trabalho baseada em um contrato “atípico” aqui entendido como aquele que combina trabalhos temporários ou eventuais entre si, anunciando novas formas de relações de trabalho na economia de compartilhamento.

Impõe-se a criação de um estatuto jurídico específico que abranja o trabalhador “independente”, uma figura híbrida entre empregado e trabalhador autônomo.

Uma presunção de dependência econômica poderia ser criada, quando restar provado que grande parte da remuneração do trabalhador “independente” é obtida a partir de um único cliente. O objetivo seria o de garantir uma proteção jurídica a trabalhadores fortemente vinculados a uma única empresa cliente, como já ocorre na França (Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes – TAEDs – que acumulam uma autonomia jurídica com uma situação de dependência econômica em relação a um único cliente) (ANTONMATTEI, 2008; MONDON-NAVAZO, 2016).

Além da dependência econômica, esse contrato de trabalho “atípico” seria caracterizado a partir de uma nova forma de subordinação, qual seja a subordinação digital ou “algorítmica”.

O que se entende por subordinação digital ou “algorítmica”?

Na gênese da organização do trabalho por meio das plataformas digitais encontra-se o algoritmo que tudo comanda: ele distribui o trabalho, impõe o preço final do produto, ou seja, a tarifação, conforme a evolução das condições

de oferta e procura do mercado. Além de controlar o trabalhador por meio de geolocalização e de instituir um sistema de pontuação que orienta e determina a execução das atividades. Sem olvidar que esse trabalho é constantemente supervisionado e avaliado pelo cliente.

Tome-se o exemplo do motorista Uber, ele depende totalmente da plataforma digital para trabalhar. A organização do trabalho se faz por meio da plataforma que controla a oferta e a demanda, e em troca o trabalhador oferece sua força de trabalho. Assim, a plataforma não é apenas um sistema de algoritmos, ela exerce verdadeiro controle sobre os trabalhadores que se colocam à sua disposição (SUPIOT, 2017). O que autoriza reafirmar que o trabalhador não goza da ampla autonomia insistentemente propagada na organização do seu trabalho.

“O controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.” (OITAVEN, 2018, p. 35)

Essas condições de trabalho caracterizam a subordinação digital ou “algorítmica”: de intensidade notável ela merece reflexão por parte do legislador, sobretudo no que tange a seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores.

Enfim, essa nova legislação trabalhista deveria assegurar direitos sociais mínimos aos trabalhadores “independentes”, como, por exemplo, garantia de remuneração mínima, normas de higiene, proteção à saúde e integridade física do trabalhador, proteção contra acidentes de trabalho ou doença profissional, períodos de repouso semanais e anuais, aposentadoria e direitos sindicais. E ainda:

“autonomia do trabalhador para desenvolver a sua atividade; liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho; (...) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou do aplicativo; reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou ao aplicativo.” (OITAVEN, 2018, p. 23)

Considerações finais

Neste artigo examinou-se a precarização nas novas relações de trabalho a partir da plataforma digital de intermediação de serviços de transporte urbano, Uber, a jurisprudência e legislação atual aplicável aos trabalhadores dessas

plataformas, bem como a necessidade de uma profunda reforma do Direito do Trabalho a fim de lhes garantir uma proteção legal mínima.

Segundo Castel, o trabalho se encontra em uma situação paradoxal: “nunca o trabalho foi mais central no processo de criação de valor. Mas nunca os trabalhadores foram mais vulneráveis, já que se converteram em indivíduos isolados subcontratados numa rede flexível, cujo horizonte é desconhecido inclusive para a mesma rede” (KOVÁCS, 2003, p. 484⁹).

O neoliberalismo, a globalização, a transformação das formas de organização do trabalho no contexto da economia compartilhada associada ao desenvolvimento de novas tecnologias da informação e comunicação modificou profundamente a relação subjetiva ao trabalho e suas dinâmicas coletivas (DEJOURS, 2012).

Todas essas transformações alimentam os debates atuais sobre o trabalho assalariado, tal como o conhecemos, um dos fundamentos do *Welfare State*.

Diversas modificações legislativas têm sido perpetradas a fim de flexibilizar o trabalho e “modernizar” o Direito, mas que, na verdade, incitam à precarização e reduzem ou eliminam direitos e liberdades fundamentais do trabalhador.

Trata-se, como afirmou Castel, da “desestabilização dos estáveis”, ou seja, da substituição de um conjunto de direitos – remuneração não inferior ao salário mínimo, benefícios sociais, aposentadoria e segurança no emprego – por outros sem garantia de remuneração mínima, tampouco de proteção social (SÁ, 2010).

O problema não é apenas que o Estado do Bem-Estar Social não possa mais oferecer as proteções sociais construídas durante seu apogeu, mas que ele não oferece nenhuma outra forma de proteção em relação àquelas que foram suprimidas.

Nesse contexto, o que hoje emerge é um capitalismo sem escrúpulos, que favorece a desintegração de relações sociais, a desigualdade social e a disseminação de uma *zone grise* no mundo do trabalho, cada vez mais precário.

O trabalho deixa de ser um direito para se transformar em um meio destinado a assegurar níveis elevados de rentabilidade para a empresa e o Estado. E o trabalhador deixa de ser um sujeito de direitos para ser um custo a ser reduzido.

9 KOVÁCS cit. Castel.

DOCTRINA

É preciso repensar a condição salarial, o contrato de trabalho e encontrar outros modos de conciliar flexibilidade e proteção social ao trabalhador, diante desse novo mundo da economia compartilhada.

O Direito do Trabalho deve ser reformado. Uma nova legislação deve ser criada especificamente destinada aos trabalhadores “independentes”, mas economicamente dependentes das plataformas digitais. Um Direito do Trabalho que repense a condição salarial e o contrato de trabalho à luz da subordinação digital ou “algorítmica”, com fim de garantir direitos e proteção social aos trabalhadores.

A ideologia da incerteza e da assunção do risco está associada a uma concepção liberal da empresa. A autonomia e o risco, considerados como uma constante nas relações de trabalho, acentuam o processo de individualização (DEJOURS, 2012), com graves consequências sobre a saúde física e mental do trabalhador. Isso, sem olvidar o controle do trabalho em qualquer lugar e a qualquer momento, quando não da própria pessoa do trabalhador privando-o de uma vida em família e vida social (SUPIOT, 2017).

Finalmente, é possível que a resolução dos paradoxos da precariedade nas relações de trabalho oculte um problema maior e mais premente, qual seja a questão da Justiça Social.

No centenário da Organização Internacional do Trabalho e do 75º aniversário da publicação da Declaração de Filadélfia, a questão social continua na agenda de vários países: condições de trabalho, saúde e segurança no trabalho, previdência social e a mercantilização do trabalho são, ainda, temas atuais.

Mas, se há um século buscava-se assegurar um mínimo de direitos ao trabalhador, a fim de lutar contra o desemprego e condições de trabalho dignas e humanas, por meio de direitos sociais, hoje, esses direitos são considerados um freio ao crescimento econômico e empecilho ao pleno emprego.

Se por um lado o capitalismo e a globalização geraram riquezas, novos métodos de produção e de trabalho, por outro, aumentaram os níveis de desemprego e as desigualdades na distribuição de renda. Outras formas de relações de trabalho surgiram à margem do Direito do Trabalho, negligenciando “laços de solidariedade e pertencimento entre os trabalhadores; os sindicatos enfraqueceram e a noção de trabalho e o mundo do trabalho... parecem desmonorar...” (CACCIAMALI, 1995).

A desumanização do trabalho é inquietante. Já era inquietante há um século, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, sob a proteção do Tratado de Versalhes, que encerrou a Primeira Guerra

Mundial e, em 1944, durante a Segunda Guerra Mundial, quando da elaboração da Declaração de Filadélfia. Nem o trabalho, nem os homens que executam esse trabalho são uma mercadoria. O trabalho humano pode ser um meio para alcançar a paz e a justiça social se todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo tiverem assegurados o “bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades” (Declaração de Filadélfia¹⁰) (SUPIOT, 2010).

Referências bibliográficas

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18, p. 7-34, 2019. DOI: <10.21529/RECADM.2019001>. Acesso em: 21 set. 2019.

ANTONMATTEI, Paul-Henri; SCIBERRAS, Jean-Christophe. *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?* Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre, 2008. Disponível em: <<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2019.

BARBIER J. C. La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue Française de Sociologie*, n. 46-2, 2005.

BARRA, Juliano Sarmiento. Reforma trabalhista no Brasil: direito social internacional e europeu = labor law reform: analysis from a perspective of international european social law. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 200, p. 19-59, abr. 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros (Coord.). *Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho*. 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/>>. Acesso em: 21 set. 2019.

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

BUREAU Marie-Christine et al. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi: un dictionnaire sociologique*. 1. ed. Buenos Aires: Teseo, 2019.

CACCIAMALI, Maria Cristina; PIRES, Julio; LACERDA, Guilherme; PIRES, Elson Luciano; PORTELA, André. *Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas planejamento e políticas públicas*. n. 12, jun./dez. 1995. Disponível em: <www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/145/147>. Acesso em: 23 set. 2019.

CALDEIRA, Christian Duarte. A evolução da precariedade nos mercados de trabalho regionais no Brasil e no México: uma abordagem a partir da análise de componentes principais e de dados em painel. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 2, n. 1, jul. 2019. Disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/41>>. Acesso em: 21 set. 2019.

10 Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em: 5 out. 2019.

DOCTRINA

CASTEL Robert; ZECCA Marine. Les métamorphoses de la question sociale. In: *Agora débats/jeunesses. Les jeunes, acteurs du politique*. 2, p. 97-102, 1995. Disponível em: <www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_1995_num_2_1_1517>. Acesso: 25 set. 2019.

DEJOURS, Christophe. GERNET, Isabelle. Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 3, p. 75-91, 2012/1.

DEPARTMENT for Business, Energy & Industrial Strategy. *Zero hours contracts: guidance for employers*. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>>. Acesso em: 26 set. 2019.

DIRRINGER, Josépha. L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé. *Revue Française des Affaires Sociales*, p. 33-50, 2018. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2018-2-page-33.htm>>. Acesso em: 7 out. 2019.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição Federal de 1988. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 63, p. 166-186, nov. 2017.

FABRE, Alexandre. *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses fileuses des juges français*. Dr. Soc. 547. 2018.

FORBES. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/yec/2016/02/23/the-1099-economy-is-booming-and-traditional-companies-should-be-scared/#d468c207c921>>. Acesso em: 24 set. 2019.

FREEDLAND, Mark. Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité. Leçon au collège de France. *RDT*, 2019, 289.

GAURIAU, Rosane. Breves reflexões sobre o trabalho intermitente à luz da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Revista da ESMAT 15*, Campinas, n. 1, p. 285-293, 2018.

JULIEN, Mathilde; MAZUYER, Emmanuelle. Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques. *RDT*, 189, 2018.

LAROUSSE. *Dictionnaire Larousse*. Disponível em: <<https://www.larousse.fr/dictionnaires/anglais-francais>>. Acesso em: 24 set. 2019.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 467-494, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/article/download>>. Acesso em: 25 set. 2019.

LAVITRY, L. *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*. Paris: PUF, 2015.

LEME, Maria Carolina da Silva. *Precariedade e precarização do mercado de trabalho brasileiro*. 1998. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10438/2940>>. Acesso em: 9 set. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Trabalho intermitente e golpismo constante. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, n. 334, p. 211-215, abr. 2017.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego: direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda nº 45/2004. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 84-102, jan./abr. 2005.

MOLLO, Maria de Lourdes R. A teoria marxista do valor-trabalho: divergências e convergências. *Crítica Marxista*, 37, p. 47-66, 2013.

DOCTRINA

MONDON-NAVAZO, Mathilde. *Les Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED) en France et au Brésil: analyse comparative d'une zone grise d'emploi*. Tese de Doutorado em Economia. Disponível em: <<http://www.theses.fr/2016USPCA151>>. Acesso em: 30 set. 2019.

NAHAS, Thereza Christina. Novas modalidades de contratação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 100-119, jul./set. 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>. Acesso em: 30 set. 2019.

SÁ, Teresa. Precariedade e trabalho precário: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, p. 91-105, 2010. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/configurations/203>>. Acesso em: 30 set. 2019.

SUPIOT, Alain. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, 2016.

_____. Et si l'on refondait le droit du travail... *Le Monde diplomatique*. 2017. Disponível em: <<https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>>. Acesso em: 29 set. 2019.

_____. *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché totale*. Paris: Seuil, 2010.

THE GUARDIAN. *Gig economy in Britain doubles, accounting for 4.7 million workers*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2019/jun/28/gig-economy-in-britain-doubles-accounting-for-47-million-workers>>. Acesso em: 24 set. 2019.

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia. *Acórdão no Processo C-434/15*. Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.072.01.0002.01.FRA>. Acesso em: 26 set. 2019.

_____. Comunicado de Imprensa nº 136/17. Luxemburgo, 20 de dezembro de 2017. *Acórdão no Processo C-434/15*. Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL. Disponível em: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136pt.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2019.

Recebido em: 13/10/2019

Aprovado em: 07/11/2019