

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva

**TRABALHO INTERMITENTE:
alguns argumentos para o acesso do motorista de aplicativo ao vínculo empregatício**

Belo Horizonte
2022

Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva

TRABALHO INTERMITENTE:

alguns argumentos para o acesso do motorista de aplicativo ao vínculo empregatício

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Lucas de Alvarenga Gontijo

Área de Concentração: Direito Privado

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S586t Silva, Diego Frizeira Vaz de Souza e
Trabalho intermitente: alguns argumentos para o acesso do motorista de aplicativo ao vínculo empregatício / Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva. Belo Horizonte, 2022.
125 f.

Orientador: Lucas de Alvarenga Gontijo
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Brasil. Constituição (1988). 2. Uber (Empresa). 3. Direito do trabalho -. Legislação - Brasil. 4. Relação de trabalho. 5. Trabalho - Regulamentação. 6. Economia compartilhada. 7. Transporte urbano. 8. Revolução industrial. I. Gontijo, Lucas de Alvarenga. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Ficha catalográfica elaborada por Elizângela Ribeiro de Azevedo - CRB 6/3393

Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva

TRABALHO INTERMITENTE:

alguns argumentos para o acesso do motorista de aplicativo ao vínculo empregatício

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Lucas de Alvarenga Gontijo

Área de Concentração: Direito Privado

Prof. Dr. Lucas de Alvarenga Gontijo (Orientador)

Profa. Dra. Ana Cláudia Nascimento Gomes (Membro titular interno)

Profa. Dra. Fernanda Nigri Faria (Membro titular externo)

Belo Horizonte, 04 de abril de 2022.

Dedico esse trabalho a todos os motoristas de aplicativos de transporte urbano, que nos conduzem pelas ruas de Belo Horizonte.

AGRADECIMENTOS

O término dessa jornada me enche de alegria e de gratidão por todos aqueles que contribuíram com a minha caminhada. Agradeço primeiramente a Deus, força criadora de todas as coisas, que me concedeu não apenas a vida, mas me permitiu experienciar a existência terrena de maneira digna e com acesso à educação.

Agradeço aos meus pais que possibilitaram que eu chegasse até aqui, sendo sempre meus maiores incentivadores. Agradeço a toda a minha família que constituiu a base sólida onde eu me criei e para onde eu recorro a cada intempérie da vida.

Agradeço a todos os bons amigos que a vida vem, tão gentilmente, me ofertando, sem os quais a caminhada seria muito mais penosa, e, em especial, à Fernanda Carvalho, que se fez presença quando eu fui ausente e aos companheiros de mestrado Íris Soier e Gabriel Salema, cujas risadas tornaram o julgo muito menos pesado. Agradeço também aos queridos colegas do mestrado que tanto me ofertaram ao longo destes dois anos.

Agradeço aos professores do Programa de Pós Graduação da PUC MINAS que me conduziram ao longo desse caminho. Ao professor Márcio Túlio Viana, eu agradeço pela disposição em mergulhar junto comigo nessa pesquisa. A professora Ana Cláudia Nascimento Gomes e ao professor Lucas de Alvarenga Gontijo, agradeço por me receberem tão gentilmente na reta final da caminhada. Ao professor Cléber Lúcio de Almeida, agradeço por toda a bibliografia indicada que se encontra presente neste trabalho. Agradeço também à professora Maria Cecília Máximo Teodoro, cujas matérias ministradas abriram minha mente para várias inquietações que saltam às entrelinhas do presente texto.

Agradeço à CAPES pelo fomento em minha pesquisa, fazendo votos para que esta instituição possa continuar viabilizando o sonho de milhares de brasileiros que buscam a pesquisa em tempos de obscurantismo.

Agradeço à Faculdade de Direito Milton Campos, onde eu iniciei minha caminhada pelo Direito, em especial à professora Fernanda Nigri, quem me inspirou para o estudo do Direito do Trabalho, e à professora Laura Tostes, quem me presenteou com o tema desta pesquisa.

Por fim, agradeço a todos os motoristas de Uber que me conduzem por Belo Horizonte. Permaneço na torcida para que todos vocês alcancem melhores condições de trabalho.

*Minha dor é perceber
Que apesar de termos feito tudo, tudo
Tudo o que fizemos
Nós ainda somos os mesmos
E vivemos
Como os nossos pais (COMO...1976)*

RESUMO

O presente estudo buscou compreender como a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil, com a edição da lei 13.467/2017, pode interferir no acesso ao vínculo de emprego do motorista de aplicativo de transporte urbano, mormente pelos seus efeitos quanto à compreensão dos pressupostos da não eventualidade e da subordinação. Pata tal caminho, o presente estudo utilizou intensa revisão bibliográfica, revisitando desde importantes autores do Direito do Trabalho até a literatura jurídica prevalente na atualidade. A 4ª revolução industrial e todas as alterações produtivas próprias da contemporaneidade carregam consigo o mesmo objetivo de acumulação de riquezas observado pelo capitalismo nas revoluções industriais pregressas, o que indica que o trabalhador do século XXI continua vivendo sob intensa exploração. Após revisitar os pressupostos da relação de emprego, analisar o trabalho intermitente e a realidade da indústria 4.0, foi possível constatar que a regulamentação do trabalho intermitente reafirmou pontos nevrálgicos à discussão do vínculo empregatício do motorista de aplicativo de transporte urbano, permitindo chegar à conclusão que tais motoristas são empregados, cujo vínculo empregatício deve se dar nos termos do contrato de trabalho padrão, tendo em vista que a formalidade para constituição de um contrato de trabalho intermitente não foi observada no momento da contratação. Com isso, também foi possível constatar que muitas novidades do século XXI, como, por exemplo, o transporte urbano por via de aplicativos, trazem, em seu âmago, traços antigos da já conhecida subordinação clássica, tendo em vista que os meios tecnológicos e informatizados permitem que o controle sob o trabalhador ultrapassasse os muros da fábrica e invada a sociedade.

Palavras-chave: Indústria 4.0. Motorista de transporte urbano. Trabalhador intermitente. Uberização. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

The present study sought to comprise how the intermittent labor regulation in Brazil - with the edition of the Law 13.467/2017 - could intervene in the access of an employment relationship by a driver of urban transport softwares, chiefly of its effects regarding the comprehension of the suppositions of the non-eventuality and subordination. For such path, this study deployed an intense bibliographic review, revisiting from important authors of the Labor Law until the prevalent doctrine of the present time. The 4th industrial revolution and all its own productive alterations of the contemporaneity involve the same purpose of wealth accumulation observed by the capitalism in past industrial revolutions, which states that the laborer of the twenty-first century continues to live under intense exploration. After revisiting the suppositions of the employment relationship, analyzing the intermittent labor and the reality of the industry 4.0, it was possible to state that the intermittent labor regulation reaffirmed sore points to the discussion of the employment bond of urban transport software drivers, allowing to draw the conclusion that such drivers are employees, which employment relationship should be in the terms of a standard employment agreement, bearing in mind that the formality to the constitution of an intermittent work contract was not complied with at the moment of the hiring. Thereby it was also possible to state that a lot of the news of the twenty-first century, as, for example, the urban transport via applications, brings, at its core, ancient traces of the already known classic subordination, bearing in mind that the technological and computerized means allows that the control over the employee overcomes the factory walls and trespasses the society.

Keywords: Employment Relationship. Industry 4.0. Intermittent work. Uberization. Urban Transport Drivers.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CR/88	Constituição da República de 1988
Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
INPI	Instituto Nacional da Propriedade Industrial
MEI	Microempreendedor individual
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
n.	Número
OGMO	Órgão de Gestão de Mão de Obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO	17
2.1 A valorização do trabalho humano e a busca pelo pleno emprego	21
2.2 O aspecto protetivo da relação de emprego	23
2.3 Dos pressupostos da relação de emprego	26
2.3.1 <i>Pessoa física</i>	27
2.3.2 <i>Pessoalidade</i>	28
2.3.3 <i>Não eventualidade</i>	29
2.3.4 <i>Onerosidade</i>	33
2.3.5 <i>Subordinação</i>	34
3 TRABALHO INTERMITENTE	41
3.1 Contrato, conceito e evolução histórica	42
3.2 Inovações da lei n. 13.467/2017	48
3.2.1 <i>Medida Provisória n. 808/2017</i>	53
3.2.2 <i>Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho</i>	56
3.3 Principais pontos de divergência entre o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho padrão	57
3.3.1 <i>A ausência de recebimento de salário mínimo mensal</i>	58
3.3.2 <i>A ausência de concomitância entre fruição e recebimento das férias</i>	60
3.3.3 <i>A desproteção pela seguridade social</i>	62
4 NOVAS TECNOLOGIAS E TRABALHO URBANO	66
4.1 Indústria 4.0	67
4.1.1 <i>Disrupção, destruição criativa e acesso à Internet por meio de aparelhos Smartphones</i>	72
4.1.2 <i>Economia compartilhada, Gig Economy e o trabalho nas plataformas digitais</i>	75
4.2 A relação de emprego na indústria 4.0 e nas plataformas digitais	78
4.3 A busca pela liberdade no trabalho e a falsa autonomia	83
5. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE URBANO	89
5.1 A prestação de serviço por pessoa física com personalidade	93
5.2 Repensando a não eventualidade a partir do contrato de trabalho intermitente	94

5.3 A presença da onerosidade	98
5.4 A possibilidade de recusa ao trabalho e os novos traços de subordinação.....	100
5.5 O enquadramento do motorista de aplicativo como empregado	105
6 CONCLUSÃO	109
REFERÊNCIAS.....	115

1 INTRODUÇÃO

O transcurso do tempo e as alterações que ocorrem nas sociedades ao longo dos anos geram reflexos diretos no Direito do Trabalho. Ao regulamentar a relação entre o capital e a força laborativa, o Direito do Trabalho se vê constantemente influenciado pelas mudanças produtivas de cada época.

O mundo no século XXI encontra-se em um verdadeiro apogeu tecnológico. A cada instante surgem novas tecnologias deixando os indivíduos maravilhados e, por vezes, até assustados, com as inovações delas originadas. Todas essas alterações geram reflexos diretos no mundo do trabalho e vem gerando mudanças nas mais diversas cadeias produtivas.

Os *smartphones* são um exemplo de tecnologia que altera profundamente a vida das pessoas e o modo de produção da sociedade atual. Com o acesso rápido e fácil à *Internet*, poucos toques são capazes de levar imagens e sons para o outro lado do mundo, comprar e vender itens, realizar as mais diversas transações bancárias e conseguir um motorista ou motociclista disponível a realizar o transporte de pessoas e de objetos pela cidade. É possível ofertar, prestar e fiscalizar serviços por intermédio de alguns toques na tela de um aparelho celular.

O celular se comunica com o carro, com o relógio, com a lâmpada, com o ar condicionado, com a televisão, com as cortinas e com tudo o mais que for dotado de inteligência artificial. A inteligência, antiga marca distintiva dos seres humanos, parece ter sido entregue aos objetos, surgindo uma série de produtos cujo diferencial é a comunicação e a inteligência artificial. O atual estágio de industrialização da sociedade, conhecido como indústria 4.0, ou quarta revolução industrial, tem como principal característica a necessidade da comunicação, entre pessoas, entre coisas e entre coisas e pessoas.

É notório que todas essas mudanças sociais não caminharam sozinhas e geraram influxos consideráveis nos sistemas produtivos, na prestação de serviços e no próprio Direito do Trabalho. A era da evolução e do avanço da tecnologia parece ser também a era da decadência do Direito do Trabalho, que pouco a pouco vai sendo esvaziado, justamente nas figuras que sempre lhe foram mais importantes: o local de trabalho, a jornada e o salário.

Os ataques ao Direito do Trabalho são perceptíveis no processo de alteração da legislação nacional, cujo principal marco foi a edição da lei 13.467/2017. As compreensões acerca do tempo de trabalho e da remuneração sofreram importantes alterações dentre as quais se destaca um esvaziamento dos tempos a serem remunerados pelo contrato de trabalho. Com isso, desapareceram as horas *in itinere*, limitou-se os lapsos temporais compreendidos como

tempo à disposição do empregador e, como mudança mais significativa, se reduziu todo o contrato de trabalho aos momentos de efetiva atividade, mediante a regulamentação do contrato de trabalho intermitente.

Os meios digitais ao permitirem certa fluidez quanto ao local e o momento em que um trabalhador irá desempenhar suas atividades levam algumas pessoas a acreditarem que a relação de emprego e a subordinação são incompatíveis com o mercado de trabalho do século XXI.

Essas mudanças são tão significativas que o próprio trabalhador que usualmente temia o desemprego, parece, em alguns casos, tomar aversão ao seu rótulo de empregado, almejando ser o patrão, do outro e de si próprio; um verdadeiro empreendedor.

A era da tecnologia é também a era do empreendedorismo, sem que isso signifique, em verdade, algo positivo, como se verá nos capítulos a seguir. Os *smartphones* permitiram que os sujeitos comercializassem os seus serviços, por conta própria, no ambiente virtual.

Nesse contexto surgem os trabalhadores plataformizados, profissionais com diversos níveis de qualificação e atuantes em várias áreas, sempre disponíveis a atender ao chamado do consumidor final que, inserido na sociedade da agilidade, tem pressa.

Os aplicativos de transporte urbano se tornaram essenciais para a locomoção nos grandes centros urbanos nos últimos anos, aderindo rapidamente aos usos e costumes de uma série de brasileiros. Os motoristas que ofertam seus serviços para as plataformas são, ao menos de acordo com as próprias plataformas, trabalhadores autônomos com total liberdade para gerir suas atividades.

Uma análise mais aprofundada do cotidiano destes trabalhadores demonstra que a realidade fática por eles vivenciada não é bem assim. Os aplicativos coordenam pormenorizadamente a prestação de serviços, desde o seu *modus operandi* até a precificação da atividade, demonstrando que esta prestação de serviços está muito mais próxima de uma relação de emprego do que de uma parceria ou de um trabalhador autônomo.

No meio de todas essas alterações, a presente pesquisa busca investigar os efeitos que a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil, presente na lei 13.467/2017, trouxe para o reconhecimento do vínculo empregatício do motorista de aplicativo de transporte urbano. Para tal, foi realizada a revisão bibliográfica, alinhando os mais diversos autores jurídicos com a realidade fática vivenciada pelos motoristas de aplicativos de transporte urbano.

O primeiro ponto de estudo da pesquisa, presente no capítulo 2, é o vínculo empregatício, buscando delimitar quem é e como se reconhece o sujeito empregado. Em meio a todas as alterações que o mundo do trabalho vem recebendo, buscam-se analisar como os

cinco pressupostos da relação de emprego se apresentam na atualidade e por quais teorias podem ser compreendidos. Também nesse ponto se busca compreender o que significa para o trabalhador ser empregado e quais os benefícios a ele concedidos quando a prestação de serviços se dá sob essa rubrica.

No capítulo 3, passa-se à análise do contrato de trabalho intermitente. Embora na prática não tenha sido nenhuma novidade, o ordenamento jurídico trabalhista nacional ao regulamentar a figura do trabalhador intermitente desencadeou uma série de críticas. Nesse tópico, para além de abordar o surgimento do trabalho intermitente no Brasil e levantar alguns de seus efeitos, busca-se compreender seus reflexos na compreensão de dois pressupostos da relação de emprego analisados no capítulo anterior: a não eventualidade e a subordinação.

Busca-se ainda apontar algumas ponderações acerca dos prejuízos que esta modalidade de contratação traz para a noção de salário, para as contribuições previdenciárias e para as férias dos trabalhadores. O objetivo do presente trabalho não é de defender ou esmiuçar o contrato de trabalho intermitente, buscando-se apenas compreender se sua regulamentação ensejou alterações na caracterização dos pressupostos da relação de emprego de modo a facilitar a configuração do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos de transporte urbano.

O capítulo 4 apresenta um panorama geral da sociedade em que as atuais relações de emprego, intermitentes ou não, encontram-se inseridas. Busca-se compreender a indústria 4.0 desde o seu surgimento até os seus efeitos no setor produtivo de bens e serviços, no Direito do Trabalho e na mentalidade dos trabalhadores. Destaca-se nesse capítulo a busca dos trabalhadores por autonomia e liberdade, apresentando-se como contraponto desse movimento a precarização e a desproteção de trabalhadores que se encontram a margem do sistema, entregues a própria sorte.

No capítulo 5 há um recorte em relação ao capítulo 4, passando-se para o estudo de uma gama de trabalhadores específica: os motoristas que ofertam seus serviços nos aplicativos de transporte urbano. O objetivo é identificar a existência ou inexistência dos cinco pressupostos da relação de emprego na relação existente entre o motorista e a plataforma que gere o aplicativo. Neste capítulo ainda são analisados os principais argumentos contrários à configuração do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas que gerem suas atividades, buscando compreender o que se encontra por trás do discurso de autonomia e liberdade.

Ao final, conclui-se que há uma clara relação de emprego entre o motorista e a plataforma que gere o aplicativo onde o seu serviço é ofertado. Destaca-se que, em que pesem

as eventuais similitudes existentes entre os motoristas de aplicativos e os trabalhadores intermitentes, a conclusão é no sentido que os motoristas se encontram dentro do contrato de trabalho padrão e não dentro do contrato de trabalho intermitente, já que as formalidades para a contratação nessa modalidade específica não são observada pelas plataformas.

Por fim, na conclusão, reúnem-se as constatações que foram construídas ao longo da produção do presente trabalho.

2 ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é aquele que liga juridicamente um empregado, pessoa física, ao seu empregador, para prestação de serviços de modo pessoal, não eventual, subordinado e oneroso¹. A prestação de serviços nesses moldes constitui, por força do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma relação empregatícia. Assim, o artigo 3º da CLT dispõe:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943).

A ideia de trabalho, isoladamente, abrange muito mais do que a relação de emprego, sendo trabalho o gênero, enquanto que a relação de emprego é espécie. Logo, é possível apontar que a nomenclatura “contrato de trabalho” poderia dar a entender que um maior número de relações de trabalho seriam formalizadas por este instrumento, englobando, por exemplo, o trabalho prestado pelo profissional autônomo (DELGADO, 1999, p.18).

Nesse sentido, pontua Maurício Godinho Delgado (1999, p.18) que a expressão “contrato de emprego”² seria mais precisa, ao invés de “contrato de trabalho”, para designar a relação de trabalho que se constitui mediante o vínculo empregatício, entre empregados e empregadores, nos moldes do já mencionado artigo 3º da CLT.

Do ponto de vista linguístico, a palavra “empregado” decorre do verbo empregar, conjugado no particípio passado, surgindo na legislação brasileira apenas em 1891. Se, pela análise linguística, a palavra “empregado” decorre de “empregar”³, ação do empregador, para analisar se uma relação de trabalho é também uma relação de emprego, faz-se necessário realizar o caminho inverso, ou seja, analisar a questão partindo da ótica do empregado em

¹ O objetivo do presente capítulo é analisar de maneira rápida e simplificada alguns traços do contrato de trabalho para permitir a compreensão dos temas a serem analisados nos capítulos seguintes, não se realizando aqui uma análise muito aprofundada todas as nuances que compõe essa espécie contratual.

² No mesmo sentido, já defendia José Martins Catharino nas primeiras páginas da obra “Contrato de Emprego” (CATHARINO, 1965, p.11-15).

³ O primeiro sentido atribuído ao verbo “empregar” pelo dicionário Houaiss é “fazer uso de; utilizar” (EMPREGAR, 2009, p. 278). Pela própria palavra e seus sinônimos se denota que, embora a literatura jurídica afirme reiteradas vezes que o trabalho humano não é uma mercadoria, ou ao menos não deveria ser, em um plano ideal, este carrega consigo fortes traços de mercadoria, ao passo que é compreendido como algo a se utilizar em prole na atividade de outrem. A afirmação reiterada, por parte da literatura jurídica, de que o trabalho humano não é uma mercadoria tem dois efeitos, sendo o primeiro, positivo, de pressionar o legislador para tratar o trabalhador de maneira mais digna, além de promover o combate a formas de exploração como o trabalho escravo. O segundo efeito, negativo, é o fato de levar a crer que a mera afirmação de que o trabalho humano não é uma mercadoria faz com que esse perca seus traços de mercadoria, instantaneamente, como num passe de mágica, o que legitima o sistema capitalista de produção que se baseia na exploração de um homem pelo outro. De fato, o trabalho humano só perderia a seu traço de mercadoria como fim do sistema capitalista de produção.

relação ao seu empregador. Indispensável se fazer esse caminho, pois é a maneira como o trabalhador presta os seus serviços que definirá se determinado trabalho é prestado mediante um vínculo empregatício ou não (VILHENA, 1975, p 151-152).

Deste modo, quando a prestação de trabalho é realizada por pessoa física, de maneira pessoal, não eventual, subordinada e onerosa, imperioso faz-se o reconhecimento de que tal trabalho se deu mediante um vínculo empregatício, independentemente da veste jurídica sob a qual tal relação se mostre, em termos formais ⁴⁵.

Maurício Godinho Delgado (1999, p. 16-17), definindo o contrato de trabalho, afirma que este pode ser delimitado “como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”.

Em seguida, afirma que se trata de um contrato de Direito Privado, sinalagmático, de trato sucessivo, consensual, oneroso, dotado de alteridade e celebrado *intuitu personae*, no que se refere ao empregado (DELGADO, 1999, p. 19-20).

Trata-se de contrato de Direito Privado por ser realizado por pessoas de natureza privada⁶, destacando-se que quando o ente público opta por contratar pelo regime celetista, ao menos em tese, coloca-se em pé de igualdade com o trabalhador, portanto, sem prerrogativas especiais dentro da legislação trabalhista⁷ (DELGADO, 1999, p. 20 - 21).

Importante ressaltar que, embora seja um contrato de Direito Privado, o contrato de trabalho sofre uma série de interferências, limitações e imposições legais, que ultrapassam a vontade das partes ali contratantes. Assim, pode-se perceber que a liberdade contratual do contrato de trabalho sofre limitações se comparada àquela existente nos contratos clássicos do Direito Privado, mormente, porque o objeto de um contrato de trabalho é a força laborativa de um ser humano, e não um direito patrimonial.

⁴ Importante destacar o princípio da primazia da realidade, a partir do qual se extrai que a realidade vivenciada pelo trabalhador tem preferência sobre quaisquer elementos meramente formais, tais como documentos, estipulações contratuais ou acordos entre empregados e empregadores. A aplicação desse princípio legitima a afirmação de que quando estiverem presentes, na realidade fática cotidiana do trabalhador, os pressupostos da relação de emprego, restará esta configurada, independentemente da forma jurídica que foi utilizada para instrumentalizar a prestação, ou afastar o vínculo empregatício formado na realidade fática (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 339 – 345).

⁵ No caso, tal premissa não abarca aos funcionários públicos que estão sujeitos ao regime estatutário, já que ainda que prestem serviços nos moldes do artigo 3º da CLT tem regime jurídico próprio.

⁶ Divisão controversa utilizada pela literatura jurídica para fins metodológicos de ensino do Direito do Trabalho.

⁷ O empregado público está sujeito a determinadas peculiaridades, destacando-se, por exemplo, sua sujeição aos princípios da administração pública direta e indireta, previstos no artigo 37 da CF/88, quais sejam: legalidade, moralidade, publicidade, impessoalidade e eficiência (BRASIL, 1988).

Conforme apontam Alain Supiot (2016, p.10) e José Martins Catharino (1972, p. 252), é impossível separar o trabalhador do trabalho por ele prestado e, por isso, o Direito do Trabalho desafia a lógica dual de classificação do Direito Privado entre pessoas e coisas. Isso, porque, o objeto do contrato de trabalho é a prestação de um serviço, que não se dissocia, no entanto, da pessoa que o presta.

Nesse mesmo sentido, comparando a figura contratual no Direito do Trabalho e no Direito Civil, aponta Márcio Túlio Viana:

É certo que no centro de uma de outra estava (e está) a figura do contrato. Mas o contrato de trabalho traz as cores da subordinação, o que abala a própria convicção de que seja mesmo o que diz ser; e o seu principal sujeito – o empregado – não deixa de ter, no fundo, algo de objeto, o que também traz arrepios à tradição civilista. (VIANA, 2014, p.746)

Consequentemente, inegável que a figura do contrato de trabalho guarda ressalvas em relação aos contratos clássicos do Direito Privado, ainda que pertença e esse grande ramo do Direito, ao menos para fins didáticos. Diferente disso não poderia ser já que, sob a prestação jurídica contratada, existe a pessoa humana protegida pelo Direito do Trabalho.

É sinalagmático, pois pressupõe contraprestações recíprocas entre empregado e empregador, surgindo, a partir dele, o binômio prestação de serviços *versus* o salário acompanhado de demais obrigações legais e contratuais. As mesmas obrigações sinalagmáticas são, também, sucessivas, visto que se renovam ao longo do tempo de duração do contrato (DELGADO, 1999, p. 20 - 21).

É ainda consensual, posto que a mera vontade das partes constitui instrumento suficiente para seu surgimento, sem necessidade de formalidades legais, podendo ser, inclusive, tácito ou expresso, escrito ou verbal⁸. É oneroso, uma vez que nos dois lados da relação existem obrigações economicamente mensuráveis (de um lado as parcelas salariais e de outro a prestação de serviços ofertada pelo trabalhador) (DELGADO, 1999, p. 21 - 22).

Observa-se uma ausência de requisitos quanto à forma do contrato de trabalho, devendo se prevalecer, no que for compatível com as normas do Direito do Trabalho, tudo aquilo que for pactuado entre as partes. É possível destacar que a mera comprovação de prestação de serviços de uma pessoa a outra atrai a presunção da existência da relação

⁸ Existem algumas exceções quanto à informalidade do contrato de trabalho em que se faz necessário um mínimo de instrumentalização para o ato jurídico, em virtude de previsões legais, como é o caso, por exemplo, do atleta e do artista profissional (DELGADO, 1999, p. 31). Outro exemplo, presente na própria CLT, é o contrato de trabalho intermitente, que obrigatoriamente deve ser escrito conforme dispõe o artigo 452- A da CLT (BRASIL, 1943).

empregatícia⁹, incumbindo ao tomador de serviços o ônus de comprovar que tal prestação se deu sob outro título jurídico (DELGADO, 1999, p. 31).

É dotado de alteridade¹⁰, porque os riscos da prestação de serviço e de todo empreendimento em que ela se encontra inserida correm por conta do empregador, nos moldes do artigo 2º da CLT (BRASIL, 1943). Isso faz com que a obrigação do empregado se limite a prestar os seus serviços nos moldes das orientações daquele que o contrata, sendo de total responsabilidade do tomador de serviços a gestão da mão de obra contratada, bem como, os riscos econômicos do empreendimento em que ela se encontra alocada¹¹.

É, por fim, *intuitu personae*, pelo prisma do empregado, já que sua prestação de serviços é pessoal e pressupõe fidúcia por parte do trabalhador, que, geralmente, não pode se fazer substituir por outrem¹² (DELGADO, 1999, p. 21 - 23).

O caráter *intuitu personae*, no entanto, deve ser analisado apenas pela ótica do empregado¹³, aparecendo como um dos pressupostos da relação de emprego, a personalidade, que será analisada adiante no presente capítulo. O empregador pode ser substituído por outro no curso do contrato de trabalho, fenômeno conhecido como sucessão trabalhista, previsto nos artigos 10, 448 e 448-A da CLT, sem que isso implique em ruptura do contrato ou alterações das cláusulas previamente pactuadas entre o empregador originário e o empregado (BRASIL, 1943).

Conclui-se que o contrato de trabalho pode ser entendido como aquele contrato que liga o empregado ao seu empregador, e que tem o condão de atrair a aplicação das normas de Direito do Trabalho para dentro dessa relação jurídica. Nó tópico a seguir será analisada a preferência do legislador originário constituinte pela prestação de serviços sob as vestes do contrato de trabalho, dentro da relação de emprego, bem como, a valorização do trabalho humano no texto constitucional.

⁹ Não se ignora a existência de outras formas de trabalho por conta alheia que não configuram relação de emprego, como o trabalho voluntário, sendo, portanto, tal presunção relativa.

¹⁰ O princípio da alteridade é muitas vezes mitigado pela legislação trabalhista. Vide nota de rodapé nº 31.

¹¹ Mesmo que a atividade seja exercida sem fins lucrativos, como nas instituições beneficentes, por exemplo, a assunção de riscos pelo empregador continua existente, não sendo o lucro uma condição para aplicação do princípio da alteridade.

¹² O empregado pode se fazer substituir de forma eventual, mediante a concordância do empregador.

¹³ Em alguma medida, pode-se sustentar que o empregador doméstico constitui exceção à regra da análise da personalidade apenas pela ótica do empregado, tendo em vista que a Lei Complementar 150/15 delimita a prestação de serviços “à pessoa ou à família” trazendo também para o empregador o caráter *intuitu personae* da relação (BRASIL, 2015). Inclusive, existe um projeto de lei, de autoria do Deputado Federal Luiz Lima, que objetiva incluir na redação da Lei Complementar 150/2015 a extinção do contrato de trabalho do doméstico em caso de falecimento do empregador, evidenciando também a personalidade nos dois polos da relação empregatícia doméstica (LIMA, 2019). Ademais, já existe na CLT, em seu artigo 483, §2º, a faculdade do empregado de rescindir o contrato de trabalho no caso de morte do empregador constituído em empresa individual (BRASIL, 1943).

2.1 A valorização do trabalho humano e a busca pelo pleno emprego¹⁴

A Constituição Federal da República de 1988 (CR/88), em seu título VII, trata da ordem econômica e financeira, dispondo que essa se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, apontando, como um dos princípios da ordem econômica, a busca pelo pleno emprego (BRASIL, 1988).

É possível observar que existe uma busca para que as relações de trabalho ocorram, prioritariamente, dentro da relação de emprego. Tanto assim o é, que nos noticiários, os índices de desemprego sempre ganham um destaque mais importante; nas campanhas políticas, a busca pelo pleno emprego ou por pelo menos por melhores índices de emprego, sempre surgem e, ainda, ao se descrever o índice de desenvolvimento humano (IDH) de um país, as taxas de emprego de sua população são sempre mencionadas¹⁵.

Em livro dedicado a análise da constitucionalização das normas de Direito do Trabalho no Brasil, os professores Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida destacam que a CF/88:

a) atribuiu valor social ao trabalho e o incluiu dentre os princípios fundamentais da República (art. 1º, IV); b) estabeleceu que a ordem econômica esta fundada na valorização do trabalho (art. 140) e que a ordem social tem por base o primado do trabalho (art. 193); c) considerou o respeito aos direitos inerentes ao trabalho humano uma condição para atendimento da função social da propriedade (art.186, III); d) conferiu a vários direitos inerentes ao trabalho o *status* de direitos fundamentais (arts. 7º a 11), instituindo-se, deste modo, verdadeiros *direitos fundamentais trabalhistas* (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 89).

Pode-se observar, portanto, que existe por parte do legislador constituinte originário grande preocupação com o trabalho humano e sua regulamentação, o que fica claro pelo destaque dado ao trabalho dentro da ordem constitucional. Um exemplo disso é que, quando digitada no campo de buscas *on-line* da CF/88, a palavra “trabalho” aparece 99 vezes¹⁶.

Nesse sentido, muitas regras de Direito do Trabalho foram incorporadas no texto constitucional, o que significa dizer que a Constituição Federal Brasileira de 1988 apresenta

¹⁴ A busca pelo pleno emprego tratada no presente tópico se refere ao princípio a ser observado pela ordem econômica nacional, conforme disposição do artigo 170, VIII da CF/88 (BRASIL, 1988).

¹⁵ Para além do aspecto quantitativo da população de uma nação que se encontra empregada, o pleno emprego também pode ser compreendido como uma tentativa de implementação da justiça social e da promoção da dignidade dos cidadãos (POMPEU; ANDRADE, 2015, p. 285/286).

¹⁶ Presente no *site* www.planalto.gov.br. Busca realizada no dia 14 de outubro de 2021.

um alto índice formal de constitucionalização do Direito do Trabalho¹⁷ (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 89).

A amplitude da presença do trabalho e do Direito do Trabalho no texto constitucional demonstra, claramente, o protagonismo que o trabalho tem, ou pelo menos deveria ter, na sociedade que vem sendo construída a partir da promulgação da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Vários autores, a exemplo de Ingo Wolfgang Sarlet (2020, p.311-317), defendem que os direitos fundamentais sociais, dentro dos quais se enquadram as normas de Direito do Trabalho presentes na Constituição, embora não estejam elencados na literalidade do artigo 60 da CF/88, que trata das cláusulas pétreas, configuram parte do núcleo duro constitucional. Isso porque, a ideia de cláusula pétrea advém do fato de que determinadas regras constitucionalmente previstas não podem ser alteradas, sob pena de se desvirtuar a essência do texto constitucional, esvaziando-o de sentido. Logo, é tamanha a relevância e importância dos direitos sociais na CF/88 que seria impossível a sua supressão, mesmo por via de emenda.

Em que pese assegurar a livre iniciativa como fundamento do Estado Democrático de Direito que ali surgia, o próprio texto constitucional dá especial atenção ao trabalho prestado dentro da relação empregatícia, ao afirmar que a ordem econômica e financeira tem como um dos princípios a busca do pleno emprego (BRASIL, 1988).

A maior atenção concedida pela CF/88 à relação de emprego não pode ser considerada como letra morta dentro do texto constitucional. Ao assegurar direitos aos empregados, como faz a CF/88 em seu artigo 7º e respectivos incisos, a própria Constituição cria proteções aos empregados que independem de qualquer previsão contratual existente, o que justifica a busca pelo pleno emprego, situação hipotética e ideária em que a maior parte dos trabalhadores estariam inseridos dentro da relação de emprego constitucionalmente protegida. Nesse sentido:

Além de reconhecer o direito ao trabalho, a Constituição fez a opção pelo trabalho prestado no contexto de uma relação de emprego, diante da adoção da busca pelo pleno emprego como princípio da ordem econômica (art. 170, VIII), o que é justificado pelo fato de ser relação de emprego, como decorre dos arts. 7º a 11da Constituição, pressuposto para acesso a vários direitos fundamentais (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 117).

¹⁷ A constitucionalização do Direito do Trabalho também faz com que a leitura do jurista acerca de temas relacionados ao Direito do Trabalho esteja impregnada pelo Direito Constitucional. Assim, o jurista ao interpretar quaisquer dispositivos legais referentes ao Direito do Trabalho tem em mente a necessidade da interpretação em conformidade com o âmago do texto constitucional.

Assim, à medida que a Constituição busca valorizar o trabalho humano, ela também destaca, em especial, o trabalho dentro da relação de emprego, que assegura uma série de direitos e garantias aos trabalhadores. O vínculo empregatício constitui, ainda hoje, a principal via de acesso do cidadão a uma série de direitos sociais fundamentais, como o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, e isso justifica a determinação constitucional pela busca do pleno emprego (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 117).

Ocorre que, infelizmente, em que pese o alto grau de constitucionalização formal do Direito do Trabalho no Brasil, o grau de efetividade ainda é baixo, o que significa dizer que uma série de preceitos constitucionais relacionados à matéria trabalhista são, rotineiramente, descumpridos na sociedade brasileira (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 181).

Passa-se então, no tópico seguinte, à análise do aspecto protetivo que a relação de emprego atrai para o sujeito que presta serviços sob sua rubrica.

2.2 O aspecto protetivo da relação de emprego

Há muito se especula o fim da relação de emprego por aqueles que a consideram extremamente protetiva e demasiadamente onerosa aos empregadores do país. No Brasil, mais especificamente, essa argumentação vem cada vez mais ganhando espaço e defensores, mormente sob o argumento de que a principal lei da trabalhista, a CLT, seria extremamente antiquada (já que criada em 1943) e não conseguiria mais se adequar a realidade fática, jurídica e econômica do país.

Embora o Decreto Lei 5.452 (CLT) tenha, de fato, quase 80 anos, seu texto atual já havia passado – mesmo antes do recente processo de reforma, cujo importante marco foi a Lei 13.467/2017– por centenas de alterações. Hoje, o número de alterações chega a 3.083¹⁸.

De acordo com Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira (2019, p. 25-26), o sistema produtivo pós-fordista vem atacando a proteção da relação de emprego em três dimensões: na dimensão interna, exigindo uma flexibilização de direitos e garantias dos empregados; na dimensão externa, retirando regulamentações e proteções do trabalho humano

18 Ao digitar no campo de buscas a expressão: “redação dada”, no texto atual da CLT, com intuito de localizar quantas alterações na redação o texto original já sofreu, encontram-se 1680 resultados. Ao se pesquisar a expressão: “incluído pel” (assim grafado para que o sistema consiga buscar inclusões originárias de Leis e de Decretos Lei), objetivando descobrir o número de inclusões de novos textos legais na CLT, encontram-se 1403 resultados. A partir da soma das alterações originárias de novas redações e de inclusões, foi possível concluir que houve, até a presente data, 3.083 modificações no texto celetista. Presente no *site* http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Busca realizada no dia 26 de outubro de 2021.

(desregulamentação), e na dimensão mista, que configura a expulsão dos trabalhadores para fora da empresa por meio da terceirização.

Além das três dimensões mencionadas pelo autor, seria possível pensar em uma quarta dimensão, ainda mais perversa, que se configuraria pela negativa da relação de emprego, seja por sua dissimulação, seja pelo seu mero não reconhecimento. Essa quarta dimensão pode ser considerada ainda mais perversa porque, ao negar acesso a relação de emprego, também nega acesso ao próprio Direito do Trabalho.

Todo esse ataque à constituição e manutenção do vínculo empregatício nos moldes atuais tem como importante fato gerador às interferências que a legislação trabalhista impõe ao contrato de trabalho, limitando a exploração do trabalhador inserido na relação de emprego.

Em que pese se falar em contrato de trabalho e a tradicional ideia de que um contrato se atrela diretamente à liberdade das partes em pactuarem a sua própria lei, no caso do contrato de trabalho, como se disse, há normas imperativas que atuam independentemente do que venha a ser pactuado entre os contratantes (empregados e empregadores).

É Inegável o longo tempo de vigência da CLT. No entanto, o que se observa na sociedade atual é um aumento, cada vez maior, da exploração humana, com a busca clássica do capitalismo em diminuir custos de produção para aumentar lucros. Tudo isso faz com que o Direito do Trabalho, ao invés de dispensável ou obsoleto, torne-se cada vez mais necessário (MAIOR, 2008, p. 43).

A exploração da mão de obra trabalhadora é uma premissa fundante do capitalismo, sem a qual o próprio sistema rui. Em sentido aparentemente divergente, o objetivo do Direito do Trabalho é controlar essa exploração, impedindo a coisificação do sujeito que vende sua mão de obra para sustentar a si e a sua família. Embora possam, à primeira vista, parecer antagônicas, essas duas premissas precisam caminhar juntas para a manutenção do sistema capitalista de produção e acumulação de riquezas, pois é o Direito do Trabalho que, ao mesmo tempo em que legitima, humaniza um pouco o sistema, reduzindo o grau de exploração da mão de obra trabalhadora.

Dessa dualidade é que surge a ambivalência do Direito do Trabalho que, ao mesmo tempo em que protege o trabalhador, por limitar sua exploração, protege também o capital, ao permitir a continuidade do sistema capitalista de produção com a sua necessária exploração do trabalhador (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p. 12).

A limitação de jornada, o direito às férias, ao salário mínimo, as justificativas legais às faltas, o direito ao aviso prévio, os depósitos de fundo de garantia do tempo de serviço

(FGTS), a obrigação de contribuição para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), o pagamento de horas extras, o intervalo mínimo dentro da jornada para repouso e alimentação, o intervalo entre duas jornadas de trabalho para um mesmo empregador mínimo de 11 horas, os adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, as garantias provisórias de emprego e inúmeros outros direitos previstos na CF/88, na CLT e na legislação esparsa trabalhista, são regras que se impõem diante do contrato de trabalho e por ele devem, obrigatoriamente, ser observadas.

O que todos esses direitos exemplificados acima tem em comum é a tentativa de limitar a exploração do trabalho humano, fornecendo aquele sujeito, que se encontra dentro da relação empregatícia, o mínimo de proteção e dignidade, impedindo sua exploração absoluta como se máquina fosse.

Delimitar, portanto, dentre todos os trabalhadores, aqueles que são empregados, significa conceder-lhes a proteção especial do Direito do Trabalho. Nesse sentido:

Como primeira aproximação do conceito de Direito do Trabalho, pode ser afirmado ser ele constituído pelo conjunto de normas jurídicas que disciplinam a relação de emprego, ou seja, a relação jurídica que tem por objeto o trabalho humano prestado em favor de outrem de forma pessoal, não eventual (contínua, no caso do trabalho doméstico), onerosa e subordinada (ALMEIDA, C; ALMEIDA, W, 2017, p.23).

Jorge Luiz Souto Maior, também atentando para a importância da delimitação do sujeito que será considerado empregado e, portanto, ter sua relação regida pelo Direito do Trabalho, afirma que:

Reconhecer que em uma dada relação jurídica encontra-se a essência da exploração do trabalho humano e nela aplicar o direito do trabalho, portanto, faz parte do objetivo primordial do direito do trabalho, que determinou, aliás, sua autonomia perante o direito civil (MAIOR, 2008, p. 45).

Pode-se concluir que, independentemente do que se encontre previsto no contrato de trabalho, ainda que expressa a vontade de um empregado em renunciar a determinado direito, há um “patamar civilizatório mínimo” que anda em conjunto com a relação de emprego e que assegura direitos irrenunciáveis inerentes à condição de empregado (DELGADO, 2019, p. 253).

É esse mínimo de direitos que assegura dignidade ao ser humano que se encontra como prestador de serviço subordinado a outrem dentro da relação empregatícia, e, justamente por ser o mínimo, não pode ser suprimido, ainda que por vontade das partes (DELGADO, 2019, p. 253).

Ademais, não se pode olvidar que o Direito do Trabalho tem um sentido distributivo, na medida em que suas normas cogentes obrigam os donos dos meios de produção a repassarem uma parte de seus proventos, ainda que pequena, àqueles que têm sua força laborativa explorada. Nesse sentido, José Martins Catharino (1965, p.47) pontua:

Hoje em dia, o conteúdo do contrato de emprêgo é muito mais regulado por normas coativas ou cogentes do que pela “livre estipulação das partes interessadas”, ou por normas supletivas. Sofre, portanto, uma regulamentação mais ou menos abstrata, favorável ao empregado, assegurando-lhe um mínimo de garantias e direitos, notadamente no que diz respeito à quantidade do trabalho subordinado e do salário. [...] Acima daquele mínimo, prevalece a livre pactuação. Abaixo, não. Essa delimitação normativa oferece aspectos particulares no direito do trabalho, e tem um sentido distributivo, de justiça social.

Entretanto, conforme elucidam Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017, p. 33), esses direitos que compreendem o mínimo existencial para o trabalhador não constituem um fim em si mesmo e precisam ser cada vez mais progressivos, construindo um âmbito protetivo cada vez maior e, representando, assim, uma efetiva melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Em descompasso com a ideia apocalíptica do fim do Direito do Trabalho, o que se faz necessário, de fato, é a busca contínua pela melhora das condições de vida dos trabalhadores, sendo efetivamente necessário o fomento do arcabouço protetivo legal do empregado que continua sendo cada vez mais explorado.

Surge, assim, a maior importância em delimitar e compreender quem é o trabalhador empregado, posto que tal trabalhador tem, por força legal, uma série de direitos que independem de qualquer estipulação contratual¹⁹. O relevo da delimitação do contrato de trabalho é tamanho que a própria CLT, em seu artigo 9º, preocupou-se em salientar que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Portanto, o próprio texto legal deixa claro que haverá uma nulidade nos atos que busquem afastar da relação empregatícia suas vestes, afastando assim, a incidência do próprio Direito do Trabalho. Para melhor compreensão de quem é o sujeito empregado com direito a esse arcabouço mínimo protetivo, passa-se à análise dos pressupostos da relação de emprego.

2.3 Dos pressupostos da relação de emprego

¹⁹ Não se busca afirmar que não exista contrato de trabalho ou que este não seja necessário, mas sim determinar que independentemente do que estiver constante no instrumento contratual, de forma expressa ou implícita, o arcabouço protetivo legal criado ao redor da relação de emprego continuará existindo, em benefício do trabalhador.

A relação de emprego, enquanto relação jurídica, exige, para sua existência, uma realidade fática com determinadas especificações. Isso significa dizer que, para a existência da relação de emprego, é necessária que a prestação de serviços (plano fático), ocorra nos moldes previstos no artigo 3º da CLT (plano jurídico). Nesse sentido:

No campo do Direito, em que as formas ideativas se prefiguram em juízos lógicos, hipoteticamente armados, o pressuposto vem enunciado na regra jurídica e só se alcança o conceito se o fato, o acontecimento (o suporte) do mundo exterior, preenche aquela linha ideativa nela traçada. Por isso, diz-se que esses fatos constituem o pressuposto de existência da figura jurídica prevista na norma (VILHENA, 1975, p. 164).

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1975, p. 167-167), atentando para as especificações fáticas necessárias à caracterização da relação de emprego, afirma que é correto se falar em pressupostos da relação de emprego e não em requisitos, porque os pressupostos são anteriores ao fato jurídico enquanto que os requisitos são a ele concomitantes. Outra diferenciação pontuada é que os pressupostos ocupam o terreno fronteiro entre o mundo fático e o mundo jurídico, por vez que os requisitos se revestem apenas do cenário jurídico.

O autor, a partir da interpretação do artigo 3º da CLT, afirma que, antes de se considerar uma relação como sendo empregatícia, faz-se necessária a presença dos quatro pressupostos, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (VILHENA, 1975, p. 168).

Já para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 337), além dos quatro pressupostos da relação de emprego mencionados por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, existe um quinto pressuposto, que seria ser o empregado pessoa física. Note-se que tal pressuposto era inserido pela literatura jurídica clássica dentro da análise do pressuposto da pessoalidade, e não de maneira apartada como realizado por Maurício Godinho Delgado.

Tendo como base essas duas vertentes da literatura jurídica, passa-se nas seções terciárias do presente tópico a analisar e conceituar os pressupostos da relação empregatícia.

2.3.1 Pessoa física

Ser o empregado uma pessoa física é apontado como pressuposto da relação empregatícia pelo autor mineiro Maurício Godinho Delgado (2019, p. 338).

De acordo com o autor, os bens tutelados pelo Direito do Trabalho, como saúde, higiene e segurança são bens que interessam exclusivamente à pessoa natural e não a pessoa

jurídica, que na relação empregatícia só poderia ocupar então o posto de empregador e não o de empregado (2019, p. 338).

Importa destacar que esse pressuposto não é absoluto no sentido de permitir que fraudes na legislação trabalhista sejam realizadas objetivando evitar a incidência do Direito do Trabalho, o que é reconhecido pelo próprio autor (DELGADO, 2019, p. 339).

Assim, por força do artigo 9º da CLT, toda manobra que tente dissimular a aplicação do Direito do Trabalho será considerada nula (BRASIL, 1943). Um claro exemplo disso é o fenômeno denominado de “pejotização”, que pode ser observado com certa frequência e consiste, basicamente, numa exigência do empregador de que seu empregado constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços pessoais, de maneira onerosa, subordinada, pessoal e não eventual. Com isso, tenta-se dissimular a real existência de uma relação de emprego e, afastar, portanto, o aspecto protetivo do Direito do Trabalho.

Conclui-se que a “pejotização” é um fenômeno ilícito e nulo, devendo ser rechaçado pelo judiciário trabalhista nas ações de reconhecimento do vínculo empregatício em que estão presentes os pressupostos necessários à constituição de relação de emprego.

2.3.2 *Pessoalidade*

A pessoalidade se liga à característica *intuitu personae* do contrato de trabalho, posto que é um contrato que envolve fidúcia e que deve ser prestado, por via de regra, exclusivamente pelo trabalhador contratado, ou seja, por ele mesmo, sem se poder fazer substituir.

Importante destacar que, ausente o empregado, não existe qualquer obrigatoriedade de que este mande outra pessoa para desempenhar suas funções na empresa, sendo que se assim o fosse, haveria a possibilidade do surgimento de um novo vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o substituto do seu empregado regular e permanente ²⁰ (VILHENA, 1975, p. 172).

A prestação de serviços dentro da relação de emprego exige pessoalidade, pois o que é contratado é o serviço de determinada pessoa em específico, no caso o empregado, e esse serviço é, portanto, infungível. É essa a premissa que justifica a proibição do empregado se fazer substituir (VILHENA, 1975, p. 171).

²⁰ O vínculo empregatício entre o substituto encaminhado por um empregado e o tomador de serviços só surgiria se a substituição se desse nos moldes dos cinco pressupostos da relação de emprego e, portanto, de maneira não eventual.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p.340) destaca que a personalidade, além de gerar efeitos durante o contrato de trabalho, por impedir que o empregado se faça substituir por outrem, também gera efeitos no momento de sua extinção, posto que com a morte do empregado o contrato de trabalho será extinto, não sendo transmitido aos seus sucessores.

Importante destacar, também, que conforme já dito anteriormente, os pressupostos da relação de emprego devem ser analisados na perspectiva do empregado para o empregador (VILHENA, 1975, p 151-152). Evidenciando que a existência da personalidade se dá pela ótica do empregado e não do empregador, tem-se o fenômeno conhecido como sucessão trabalhista, no qual o polo ocupado pelo empregador pode ser substituído sem prejuízo da relação ali constituída (DELGADO, 2019, p. 340).

Outro ponto importante a se destacar, dentro da personalidade, é o que ressalta Maria Cecília Teodoro Máximo (2018, p. 40-41) ao pontuar que tal pressuposto da relação de emprego garante a individualização de qual trabalhador em específico, por intermédio da relação de emprego, atraiu para si, direitos, deveres e responsabilidades decorrentes daquele vínculo empregatício.

2.3.3 Não eventualidade

A não eventualidade, prevista no artigo 3º da CLT, apresenta-se como um pressuposto um pouco mais complexo que os dois anteriores, demandando, assim, maior cuidado com sua análise.

O primeiro ponto a se considerar é que o pressuposto da não eventualidade é um conceito aberto dentro da CLT, diferentemente, por exemplo, do conceito de continuidade utilizado pela lei dos empregados domésticos, qual seja, lei complementar 150/2015 (BRASIL, 2015).

Para fins de caracterização da relação de emprego doméstico, fala-se em continuidade e não em não eventualidade, sendo que a própria lei, em seu artigo 1ª *caput*, conceitua a continuidade como sendo o serviço prestado por mais de duas vezes dentro de uma mesma semana (BRASIL, 2015).

A CLT não faz o mesmo em relação ao que seria o trabalho eventual e, de maneira diametralmente oposta, o que seria o trabalho não eventual. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1975, p. 178-181), ao apresentar a questão, salienta que a não eventualidade poderia ser compreendida pelo aspecto do tempo, no sentido de permanência, continuidade e

perpetuidade, ou pelo aspecto da atividade desempenhada pelo tomador de serviços, no sentido de não eventual em relação à atividade do empregador.

Segundo o autor, apenas o aspecto temporal não se faz suficiente para a delimitação da natureza de uma relação jurídica (VILHENA, 1975, p. 186).

A análise da não eventualidade pela ótica da atividade desempenhada pelo empregador também não é a melhor escolha, de acordo com os ensinamentos de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que aponta que, a seu ver, a não eventualidade, enquanto pressuposto da relação de emprego, deveria ser revista e, posteriormente, afastada. Isso porque todo trabalho subordinado prestado a outrem, de maneira onerosa e pessoal, deveria ser tutelado pelo Direito do Trabalho, independentemente de ser eventual ou não. Nesse sentido:

Observar-se-á que a eventualidade é um pressuposto que deve ser revisto, não só pela precariedade de contornos e pela mobilidade ou fluidez com que transita de caso para caso, como por não guardar qualquer relação como objeto básico da tutela jurídica na prestação de serviços: o trabalho por conta alheia. Eventual ou não, o trabalho foi prestado, integrou o patrimônio do credor e correspondeu a um desgaste psicofísico de seu prestador. Esses são os supostos fundamentais que dão nascimento à tutela jurídica do Direito do Trabalho (VILHENA, 1975, p. 185-186).

Apesar das críticas do autor, datadas de 1975, acerca da existência da não eventualidade como pressuposto da relação de emprego, mormente pelo fato de que o que deveria atrair a proteção do Direito do Trabalho é a subordinação do trabalho de uma pessoa ao seu tomador, tal pressuposto continua integrando o artigo 3º da CLT e se mantém necessário à caracterização de vínculo de emprego até os dias atuais, o que justifica uma acurada análise do tema pela literatura jurídica²¹.

Ao caracterizar a não eventualidade, Jorge Luiz Souto Maior (2007, p. 60), aponta que “o sentido de eventual se reduz a ocasional, fortuito, que pode ou não, ocorrer, sendo que quando apresenta traços de continuidade, no sentido de habitualidade, independente da natureza do serviço, deixa de ser eventual (...)”.

Partindo para a literatura jurídica mineira de Maurício Godinho Delgado (2019, p.342), a não eventualidade poderia ser caracterizada por quatro teorias: Teoria da Descontinuidade, Teoria do Evento, Teoria dos Fins do Empreendimento e Teoria da Fixação Jurídica.

²¹ O que Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena (1975, p. 185-186) defendia é que o simples fato de um trabalhador desempenhar seus serviços de modo eventual não deveria impedir a incidência do aspecto protetivo do Direito do Trabalho sob sua atividade. Mormente, porque o principal elemento responsável por atrair a proteção de um trabalhador para o campo do Direito do Trabalho é a subordinação deste ao tomador de seus serviços, não havendo razão lógica para que a eventualidade seja considerada (como é) um mecanismo apto a deslegitimar a proteção.

A Teoria da Descontinuidade afirma que, o trabalho não eventual seria aquele contínuo, cuja prestação de serviços não se interrompe por longos períodos. Essa teoria é incompatível com a CLT, que ao invés de colocar em seu artigo 3º a continuidade como pressuposto da relação de emprego, como fez a Lei Complementar 150/2015, optou, deliberadamente, por utilizar o termo não eventualidade, rechaçando, por conseguinte, a Teoria da Descontinuidade (DELGADO, 2019, p. 342).

Em efeitos práticos, pode-se dizer que, para o Direito brasileiro, a continuidade da prestação de serviços é dispensada para a configuração da não eventualidade, salvo no caso dos empregados domésticos. Partindo dessa premissa, um trabalho, mesmo que intermitente, desde que se propague no tempo, poderá ser considerado como não eventual. É o exemplo clássico do garçom que presta serviços em um clube campestre todos os sábados ao longo de vários anos. Seu trabalho não é contínuo, mas também, não é eventual (DELGADO, 2019, p. 342).

Após a lei 13.467/2017 realizar a regulamentação do trabalho intermitente, figura que será analisada pormenorizadamente no capítulo três da presente pesquisa, restou evidente que, para o legislador nacional, a intermitência na prestação de serviços não é figura hábil para afastar a não eventualidade da prestação de serviços, rechaçando ainda mais a Teoria da Descontinuidade (DELGADO, 2019, p. 344).

É importante destacar que a contratação em tempo parcial é uma possibilidade regulamentada pela própria CLT, na medida em que a regra geral do trabalho prestado ao longo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, seis dias na semana, é, de fato, uma limitação da carga de trabalho dos empregados. Sendo, portanto, uma limitação, nada impede que a prestação de serviços se dê em patamar inferior, tanto quanto ao número de horas dentro do dia, quanto em relação ao número de dias trabalhados dentro da semana (DELGADO, 2019, p. 344).

A Teoria do Evento, por sua vez, seria aquela que afirma que o trabalho eventual é aquele que é prestado a um tomador, por um curto período de tempo, em virtude um evento específico que o torna necessário. Ainda, de acordo com tal teoria, caso o evento enseje a prestação de serviços por um longo período, o trabalho deixará de ser eventual (DELGADO, 2019, p. 343).

A terceira teoria, Teoria dos Fins do Empreendimento, é a mais usual e compatível com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, segundo o autor. De acordo com essa teoria, será não eventual aquele trabalho que se enquadra dentro dos fins do empreendimento, no qual se encontra inserido e, justamente por isso, ocorre com certa frequência e não é

esporádico. No sentido contrário, será eventual aquele trabalho que, por não se inserir dentro das atividades do empregador, ocorre de maneira esporádica (DELGADO, 2019, p. 343).

Por último, a Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços preceitua que será eventual o trabalho daquele prestador de serviços que não se fixa juridicamente a um tomador, enquanto que será não eventual aquele trabalhador que se vincula juridicamente a um, ou mais de um, de seus tomadores de serviços (DELGADO, 2019, p. 344).

No que se refere à fixação jurídica ao tomador do trabalho, faz-se importante a ressalva de que a fixação jurídica à fonte do trabalho não precisa ser exclusiva, posto que a exclusividade a um tomador não é pressuposto da relação de emprego, podendo ser, no máximo, um indicativo da subordinação (VILHENA, 1975, p. 169).

Após tratar todas as teorias, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 344) aponta que para melhor compreensão da não eventualidade, faz-se necessária uma análise combinada das Teorias do Evento, dos Fins do Empreendimento, da Fixação Jurídica e da Descontinuidade, naquilo em que esta for compatível com o texto celetista.

Assim, propõe o autor que será eventual aquele trabalhador que apresente as seguintes características:

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento (DELGADO, 2019, p. 344).

Portanto, são indicativos da não eventualidade: a duração do trabalho que se perpetua no tempo, ou, pelo menos, a expectativa de perpetuação por longo período; a fixação jurídica ao tomador de serviços, podendo, inclusive, se fixar a mais de um tomador, o que configurará mais de um vínculo empregatício se presentes os demais pressupostos da relação empregatícia; a perenidade do trabalho que não se cinge a evento pontual e esporádico; por fim, o alinhamento do trabalho prestado com o regular funcionamento da atividade produtiva e com os intuitos empresariais do tomador.

É possível ainda, retomando aos apontamentos de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1975, p.178-181), observar que tanto a questão temporal de perpetuação do trabalho como a questão dos fins do empreendimento são, extremamente, relevantes à constatação da não eventualidade no contexto da relação de emprego.

Interessante destacar a figura do trabalhador avulso, cuja atividade é, atualmente, regulamentada pelas leis 12.023/09 e 12.815/13, que tratam do não portuário e do portuário, respectivamente (BRASIL, 2009; BRASIL, 2013).

O trabalhador avulso corresponde a um prestador de serviços de curta duração, para múltiplos tomadores, por prazo determinado, fora da relação empregatícia. Conforme aponta Maurício Godinho Delgado (2019, p. 407-408), esses trabalhadores tem um tratamento jurídico especial que foi alcançado devido a sua capacidade de organização coletiva para realizar pressões no intento de alcançar melhores condições de trabalho e de vida.

O trabalhador avulso tem paridade de direitos com os trabalhadores submetidos ao vínculo empregatício, por força do 7º, inciso XXXIV da CF/88 (BRASIL, 1988). Basicamente, esse trabalhador se caracteriza pela prestação de serviços para uma série de tomadores variados, conforme a demanda, sem, no entanto, se fixar a nenhum deles.

A principal ligação do avulso é com o seu sindicato, quando se trata do avulso não portuário, e, no caso dos avulsos portuários, com Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO). O sindicato ou o OGMO é que será responsável por escalar as atividades dos avulsos neles cadastrados, bem como realizar o pagamento de serviços por eles desempenhados, configurando-se como instituições que intermediam a mão de obra dos avulsos (BRASIL, 2009; BRASIL, 2013).

Assim, sendo a não eventualidade um conceito aberto, não definido pela legislação, cabe à jurisprudência e à literatura jurídica trabalhista delimitar os seus contornos e aplicá-los nas análises pormenorizadas dos casos concretos.

2.3.4 Onerosidade

A CLT, ao apontar os pressupostos da relação de emprego, afirma que o trabalho será prestado mediante salário, sugerindo à figura da onerosidade. Tal pressuposto também se liga à característica sinalagmática do contrato, porque ao mesmo tempo em que o empregado tem a obrigação de colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador, este se obriga a remunerá-lo.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 345-346) destaca que a onerosidade, enquanto elemento diferenciador da relação empregatícia, é um pressuposto que só faz sentido pela ótica do empregado que percebe remuneração por seu trabalho. Isso porque, do ponto de vista de tomador de serviços, todo trabalho humano prestado a outrem seria passível de valoração econômica.

É possível perceber a presença da onerosidade no plano objetivo e no plano subjetivo. O plano objetivo está atrelado ao pagamento do salário e demais parcelas de natureza salarial. Consiste no pagamento realizado em virtude do contrato de trabalho para remunerar a prestação de serviços nele pactuada (DELGADO, 2019, p. 346).

Importante destacar que a ausência de pagamento não exclui o preenchimento do pressuposto da onerosidade dentro de uma relação fático Jurídica. Se assim o fosse, o mero inadimplemento contratual de salários, por parte do empregador, poderia descaracterizar a relação empregatícia.

É fácil observar essa dimensão objetiva por ser tangível, ou seja, é simples observar no plano fático aquilo que o empregado recebe em contraprestação ao seu trabalho. Essa remuneração poderá ser fixada por dia, por semana, por quinzena ou por mês. Pode ser paga em espécie, dinheiro, ou, parcialmente, em utilidades. O pagamento também pode se dar em virtude do tempo dispendido no trabalho, ou por produção, podendo ser ainda pago um valor fixo, variável ou misto (DELGADO, 2019, p. 346).

Quando, por qualquer motivo, fica difícil perceber o plano objetivo da remuneração, torna-se importante passar à análise do plano subjetivo, para se verificar a existência, ou não, desse pressuposto. O plano subjetivo é preenchido pela expectativa, do ponto de vista do empregado, em perceber contraprestação onerosa pelo serviço prestado. Sendo assim, importante analisar a presença do *animus contrahendi* do empregado que, ao se submeter à determinada relação jurídica, teria a expectativa de receber remuneração pelo serviço desempenhado (DELGADO, 2019, p. 347).

Pode-se concluir que, para que esteja presente a onerosidade para fins de caracterização do contrato de trabalho, necessário se faz que o empregado tenha concordado em se obrigar a determinada relação jurídica, fornecendo o seu trabalho em troca de contraprestação onerosa, quer esta contraprestação tenha sido ou não adimplida por parte do tomador do seu serviço.

2.3.5 Subordinação

A subordinação é vista como um dos principais pressupostos necessários à caracterização da relação de emprego. Além de permitir a diferenciação entre o empregado e demais trabalhadores, como o autônomo, a subordinação configura-se como um dos pontos centrais da relação empregatícia e do próprio Direito do Trabalho.

A subordinação jurídica é o elo que explica o questionamento apontado por Alain Supiot: “pode um homem livre ser submetido ao poder de um seu igual?”. (SUPIOT, 2016, p.11). O que de fato ocorre é que um indivíduo, dotado de força laborativa, mediante contrato de trabalho, concorda em sujeitar a outrem a direção de seu trabalho para os fins do empreendimento no qual sua atividade se encontra alocada. Nesse sentido:

A subordinação do trabalhador, que serve para caracterizar o contrato de trabalho, é muito mais do que um simples critério técnico de qualificação, é a pedra angular de um direito que tem por objecto essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre outra (SUPIOT, 2016, p 145-146).

Assim, explica-se a relevância da subordinação não apenas para a configuração da relação de emprego, mas também, para o Direito do Trabalho como um todo, pois sua premissa básica é regulamentar a relação jurídica em que um indivíduo coloca à disposição de outrem sua força produtiva de trabalho.

Entretanto, o artigo 3º da CLT, ao caracterizar a relação de emprego, não menciona o termo “subordinação”, e, sim, “dependência”. Ao longo dos anos, houve uma evolução da literatura jurídica e da jurisprudência quanto ao conceito e às várias formas de manifestação da dependência.

O termo “subordinação” surge no texto celetista apenas em 2011, quando a lei 12.551/2011 incorporou à CLT o parágrafo único do artigo 6º. Esse dispositivo foi inserido para determinar que a subordinação jurídica está presente na relação empregatícia, tanto quando o comando, controle e supervisão do trabalho do empregado se dá por meio físico, direto e pessoal, quanto quando ele se dá por meios telemáticos ou informatizados (OLIVEIRA, 2019, p. 28).

A opção do legislador pela expressão “subordinação jurídica” deixa claro que, o trabalhador que é, ou pelo menos deveria ser, livre, ao pactuar um contrato de trabalho com seu empregador, concorda em subordinar juridicamente a sua prestação de serviços a este, sendo que a subordinação é do trabalho prestado e não da pessoa que o presta²². Assim, a subordinação é jurídica, posto que oriunda de uma relação jurídica contratual, e não pessoal, sobre a própria pessoa do trabalhador.

²² Importante destacar os ensinamentos de José Martins Catharino (1972, p. 252), ao esclarecer que “Realmente, não sendo possível separar-se a pessoa do trabalhador do trabalho a que se obrigou a realizar, o subordinado, no cumprimento de sua obrigação de trabalhar, também é pessoalmente atingido, como devedor que é.” No mesmo sentido, Alain Supiot (2016, p.10) menciona que “A dificuldade jurídica vem justamente de que o trabalho não é uma mercadoria: é inseparável da pessoa do trabalhador”. Assim, por mais que se mencione que a subordinação jurídica é um avanço em relação à subordinação pessoal por recair sobre o trabalho e não sobre a pessoa, é importante ter sempre em mente a indissociabilidade do ser humano em relação ao trabalho por ele prestado.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 350) aponta que o termo “dependência” foi superado pela consolidação doutrinária da subordinação, posto que a dependência, por uma análise subjetiva, acarretaria em uma maior vinculação pessoal sobre o trabalhador, enquanto que a subordinação, objetivamente analisada, impera, ao menos em tese, sobre o trabalho prestado e não sob a pessoa.

A subordinação é um conceito aberto, o que tem como lado negativo uma maior dificuldade na sua conceituação e, como lado positivo, a possibilidade de que a literatura jurídica e a jurisprudência possam atualizá-lo à medida que a sociedade e modo capitalista de produção e acumulação de riqueza vão se alterando.

A subordinação em sua acepção clássica é aquela descrita por Michel Foucault (2009) ao narrar o poder disciplinar nas grandes oficinas e fábricas em que os trabalhadores eram agrupados segundo suas habilidades e, mediante intenso controle e disciplina, prestavam seus serviços, sob vigilância constante, tendo todo o processo produtivo acompanhado, pormenorizadamente, por superiores hierárquicos mediante suas reiteradas ordens.

Desse modo, conceituando a subordinação clássica, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 352) afirma que ela “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”.

Constituída pela direção da prestação de serviços do empregador mediante ordens diretas e constantes, em um sistema produtivo extremamente hierarquizado, a subordinação clássica continua presente no mundo do trabalho do século XXI, mormente nas atividades que envolvem o trabalho presencial, braçal e fabril.

No entanto, em que pese a continua existência desse tipo de subordinação no sistema produtivo atual, os avanços tecnológicos e as novas modalidades de produção, criaram situações em que, muitas vezes, a subordinação está presente com “amarras mais frouxas”, como menciona Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1975, p. 235).

José Martins Catharino (1965, p.41-42), esclarecendo a possibilidade de se observar subordinação para além das ordens intensas e constantes, menciona que:

A subordinação jurídica (ou dependência pessoal) varia de grau. Pode ser intensa, ou estar rarefeita ou aguada, em função da natureza dos serviços prestados pelo empregado, geminada à sua posição hierárquica na empresa, ou pelo fato de o trabalho ser executado externamente, em continua movimentação, ou em local escolhido pelo próprio empregado.

A percepção da existência de uma subordinação que fosse além da acepção clássica, fez com que o conceito de subordinação também fosse analisado por outras duas perspectivas, quais sejam: objetiva e estrutural.

A perspectiva objetiva é percebida quando a atividade exercida pelo empregado “segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo influxo próximo ou remoto de seus movimentos” (VILHENA, 1975, p. 235).

Ainda que as ordens do superior hierárquico do empregado não sejam visíveis, diretas, permitindo que o trabalhador tenha um pouco mais de liberdade no desempenho de suas funções, ele será subordinado quando o trabalho por ele prestado for integrado aos fins e objetivos do empreendimento do empregador (DELGADO, 2019, p. 352).

Dessa forma, observa-se que há uma guinada do ponto de análise da subordinação clássica para a subordinação objetiva. Na subordinação clássica, a análise é realizada pela ótica da atividade do empregado, mormente pelo exercício direto e intenso do poder diretivo sobre a atividade do obreiro, enquanto que na subordinação objetiva, a análise é feita tendo como paradigma a atividade do empregador, posto que estará presente quando a atividade desempenhada pelo empregado se alinhar às atividades do seu tomador de serviços (OLIVEIRA, 2019, p. 85).

A ideia de subordinação estrutural, por sua vez, aponta que existe a subordinação desde que o trabalho do empregado esteja “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (DELGADO, 2019, p. 353).

Comparando as percepções da subordinação pela perspectiva clássica, objetiva, e estrutural, afirma Maurício Godinho Delgado (2019, p. 353):

Nesta dimensão da subordinação [estrutural], não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A evolução do conceito de subordinação e, conseqüentemente, as suas compreensões enquanto subordinação clássica, objetiva e estrutural, demonstra que à medida que a sociedade e os meios produtivos vão se alterando, faz-se necessário também repensar o conceito de subordinação.

As novas modalidades de produção que se utilizam, em larga escala, da *Internet* e de outras tecnologias, a serem tratadas no capítulo quatro do presente estudo, criam relações nas

quais, diversas vezes, torna-se difícil a percepção da subordinação²³. Talvez, o exemplo crasso dessa situação seja o movimento denominado “uberização” (melhor detalhado nos capítulos quatro e cinco deste trabalho), no qual plataformas digitais e aplicativos oferecem aos consumidores uma ampla gama de profissionais disponíveis para prestar uma série de serviços.

Em resposta a esses novos desafios que vem emergindo diante da percepção da subordinação no século XXI, um dos movimentos da literatura jurídica, no sentido de atrair um maior número de pessoas para dentro da relação de emprego e, portanto, do aspecto protetivo do Direito do Trabalho, é a retomada da figura da dependência, apontada no artigo 3º da CLT. Nesse sentido:

Não obstante todo avanço propiciado pelo esforço doutrinário e jurisprudencial para se alargar o conceito de subordinação e assim, colocar sob o espectro de proteção do Direito, trabalhadores expulsos sumariamente por não se adequarem ao conceito tradicional de subordinação jurídica, parece-nos necessário alargar ainda mais o conceito de subordinação, retomando aos seus pilares básicos – e até mesmo literais, tendo em vista a redação original da CLT prever a dependência – para nele fazer presentes as ideias de dependência econômica e alienidade, na medida em que a empresa que detém os meios de produção e os frutos do trabalho, e geralmente concentra os riscos da atividade e, por outro lado, o trabalhador está na esfera de necessidade, entregando sua força de trabalho em troca de remuneração (TEODORO, 2018, p. 44).

A retomada da ideia da dependência, ao invés da subordinação, permitiria que o Direito do Trabalho alcançasse alguns dos trabalhadores que se encontram na zona fronteira entre a autonomia e a relação de emprego, fornecendo-lhes, desse modo, um campo protetivo superior àquele ofertado pelo Direito Civil.

A ideia de dependência que vem ressurgindo já foi analisada sob três perspectivas: pessoal, técnica e objetiva. A dependência pessoal foi a primeira a ser superada e remete ao pensamento grego de sujeição de uma pessoa a outra. Justamente por isso, naquela sociedade, era impossível se imaginar que um sujeito fosse livre e trabalhasse ao mesmo tempo, já que o trabalho era feito mediante dependência de outrem e, por óbvio, incompatível com a liberdade (SUPIOT, 2016, p. 06).

Diminuindo a carga de pessoalidade, tem-se a perspectiva da dependência técnica, sendo esta aquela do trabalhador em relação ao seu tomador de serviços justamente por precisar deste tanto para lhe ensinar o ofício, bem como, para lhe fornecer os meios de produção necessários ao seu trabalho (TEODORO, 2018, p. 43).

²³ Já é possível observar o surgimento de novos nomes para o fenômeno da subordinação em ambientes digitais como, por exemplo, a subordinação digital e a subordinação algorítmica.

Por fim, tem-se a dependência econômica, compreendida como aquela que o trabalhador tem em relação ao tomador de seus serviços, por depender do salário que lhe é pago para sustentar a si e a sua família. Essa dependência surge porque o trabalhador não tem nada além do que a sua força laborativa para prover o seu sustento e o de sua família, faltando-lhe, portanto, os meios de produção próprios de seu empregador (TEODORO, 2018, p. 45).

Talvez, essa seja a grande discrepância entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil, justificando, inclusive, a preocupação da seara trabalhista com a proteção do trabalhador que vende sua força de trabalho a outrem. Enquanto, usualmente, o contrato no Direito Civil pressupõe a vontade de ambas as partes contratantes, o contrato de trabalho, muitas vezes, é impulsionado pela necessidade do trabalhador em auferir renda para seu sustento (VIANA; TEODORO, 2017, p.315).

É importante destacar que, o Direito do Trabalho, por reconhecer a desigualdade de forças existente entre aquele que vende sua força de trabalho para sustentar a si e a sua família e aquele que toma o seu serviço para auferir lucros e acumular riquezas, cria um aspecto protetivo para o sujeito que não tem nada além de si próprio para prover o seu sustento e garantir a sua existência (OLIVEIRA, 2019, p. 174-188).

Assim, a ideia de dependência, principalmente na sua acepção econômica, atenderia mais ao objetivo último do Direito do Trabalho na busca pela minimização da discrepância de forças entre trabalhadores e tomadores de serviço, pois permitiria trazer para dentro do Direito do Trabalho uma série de trabalhadores assalariados, não subordinados ou cuja subordinação se apresenta obnubilada. (OLIVEIRA, 2019, p. 174-188).

De fato, conforme menciona Maria Cecília Teodoro Máximo (2018, p. 44), o trabalhador que vende seus serviços para o próprio sustento encontra-se na “seara da necessidade” e é, exatamente, por isso que depende da proteção do Direito do Trabalho que se impõe sobre as cláusulas pactuadas no contrato de trabalho.

Aquele que precisa do trabalho para o seu sustento tem muito pouco, quiçá nenhum, poder de barganha para questionar as ofertas do seu tomador de serviço, ficando assim, refém daquilo que lhe é proposto. É, justamente, isso que o Direito do Trabalho busca evitar ao garantir direitos mínimos que assegurem alguma dignidade aquele que presta serviços a outrem.

Assim, a interpretação da subordinação pelas perspectivas clássica, objetiva e estrutural, bem como a dependência técnica e a econômica, tem em comum a relação de um

trabalhador que não é dono de si mesmo, necessitando colocar sua força laborativa a favor de terceiros para angariar recursos que lhe assegurem a existência digna.

No próximo capítulo, aprofundando o recorte do presente trabalho, passa-se a análise de uma modalidade específica de contrato de trabalho: o trabalho intermitente, principalmente, no que concerne a possíveis interferências dessa nova modalidade de contratação na interpretação dos pressupostos necessários a caracterização da relação de emprego.

3 TRABALHO INTERMITENTE

No capítulo anterior, foram abordados os principais traços do contrato de trabalho, dentro de uma perspectiva geral, sem o objetivo de esgotá-los. No presente capítulo, será realizada uma análise do contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela lei 13.467/2017, popularmente conhecida como “reforma trabalhista”.

O contrato de trabalho intermitente tem peculiaridades que o diferenciam muito claramente de um contrato de trabalho padrão, e tais peculiaridades permitem que o operador do Direito possa repensar a relação de emprego para além da figura do trabalhador clássico e fabril que ensejou o surgimento do Direito do Trabalho.

A sociedade altera-se ao mesmo tempo em que desencadeia uma série de mudanças no mundo do trabalho, e a figura do trabalho intermitente irrompe no ordenamento jurídico desconstruindo – pelo menos em termos relativos - a previsibilidade de figuras como o pagamento do salário, a jornada e as escalas de trabalho²⁴.

É importante destacar que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade atípica de contratação dentro do Direito do Trabalho e, nesse sentido, justamente em virtude de sua atipicidade, suas características não servem de base à exemplificação da regra geral dos contratos de trabalho (SILVA, 2018, p.17). No entanto, é inadequado não se observar o ordenamento jurídico como um todo, de modo que, ainda que o contrato de trabalho intermitente não tenha fôlego suficiente para exemplificar a regra geral dos contratos de trabalho, tem condições de influenciar na interpretação e consolidação dos seus conceitos gerais.

Antes de melhor analisar o contrato de trabalho intermitente, faz-se necessário apontar a ressalva de que, conforme se verá no decorrer do presente capítulo, tal modalidade de contratação é extremamente controvertida e combatida por grande parte dos operadores do Direito do Trabalho. As discussões acerca da precarização que esta modalidade de contratação pode trazer já chegaram ao Poder Judiciário, existindo inclusive a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826, acerca do tema pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2017c).

²⁴ Não se pretende defender que o contrato de trabalho intermitente é o único que foge ao contrato padrão de trabalho, entretanto, ante os objetivos da presente pesquisa, tal modalidade de contratação ganha maior relevância. Ademais, também não se afirma que conceitos como salário, jornada e escala de trabalho desaparecem no contrato intermitente. Essas figuras típicas do Direito do Trabalho continuam existindo como em qualquer outro contrato, sendo que o que desaparece na nova modalidade de contratação intermitente é a possibilidade do trabalhador prevê qual será o seu salário, sua jornada e sua escala de trabalho ao longo dos meses do seu contrato.

Conforme se verá nas páginas a seguir, o objetivo do presente estudo não é o de defender a contratação pela modalidade intermitente. O que se busca no presente trabalho é compreender se essa nova modalidade de contratação trouxe alguma alteração quanto à configuração das relações de emprego. Também se adianta ao leitor que o objetivo do presente trabalho não é encaixar o motorista de aplicativo de transporte urbano como trabalhador intermitente, sendo a figura da contratação intermitente utilizada como instrumento para demonstrar a possibilidade, ou impossibilidade, da existência do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos de transporte urbano e as plataformas que gerenciam suas respectivas atividades.

Após essas ressalvas, no tópico seguinte, passa-se a conceituação do contrato de trabalho intermitente, buscando compreender sua evolução histórica.

3.1 Contrato, conceito e evolução histórica

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contratação de mão de obra que constitui uma relação de emprego, com contornos específicos e regulamentação diferenciada presente nos artigos 443 e 452-A da CLT.

De acordo com o *Míni Dicionário da Língua Portuguesa Houaiss* (2009, p.430), intermitente é adjetivo que significa “não contínuo”. Dentro do contrato de trabalho, pode-se pensar, como primeira ideia, que o contrato de trabalho intermitente seria aquele que não é contínuo.

Entretanto, como o contrato de trabalho perdura no tempo, desde a sua celebração até sua extinção, o que é intermitente não é o contrato em si, mas a prestação de serviços por ele juridicamente pactuada. A lei 13.467/2017 inclui o § 3º no artigo 443 da CLT, do qual se depreende a conceituação legal do contrato de trabalho intermitente.

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017a).

Segundo Amauri Cesar Alves (2019, p.59), o conceito de trabalho intermitente presente no artigo 443 da CLT é “ininteligível do ponto de vista justabalhista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada”.

Isso porque todo contrato de trabalho tem alternâncias entre períodos de atividade, com efetivo trabalho, seguido de períodos de inatividade, sem trabalho, como, por exemplo, os intervalos interjornadas e intrajornada, o repouso semanal remunerado e as férias. Assim, por essa perspectiva, todo contrato de trabalho é dotado de alternância entre momentos de trabalho e momentos de não trabalho, destinados ao descanso e refazimento do empregado (ALVES,A; 2019, p.59).

Também não seria possível se delimitar o contrato de trabalho intermitente pela natureza da atividade desempenhada pelo empregado ou pela natureza da atividade do empregador. A lei, ao instituir essa modalidade de contratação, não impôs qualquer limite quanto a quais empresas poderiam se valer dela, ou para quais atividades ou por quanto tempo. A única limitação legal para contratação de trabalhadores intermitentes refere-se aos aeronautas, cuja contratação por essa modalidade fica vedada por força do artigo 443, §3º da CLT (BRASIL, 1943).

O que de fato caracteriza o contrato de trabalho intermitente e o diferencia de um contrato de trabalho clássico é que nele não se tem a mínima previsibilidade de quando ocorrerão os períodos de atividade e, por conseguinte, de inatividade também. Desse modo, quando se fizer necessária ao empregador a atividade de seu empregado, ele o comunicará por qualquer meio eficaz, nos termos do artigo 452-A, §1º da CLT. Como se verá melhor adiante, o empregado poderá aceitar ou não essa espécie de convite. Já a celebração do contrato, em si, deve se dar por escrito (BRASIL, 1943).

Importante destacar que, pelo princípio da primazia da realidade, quando um trabalhador presta serviços de maneira análoga a de um trabalhador sujeito ao contrato de trabalho intermitente, a mera ausência de contrato escrito não será capaz de elidir o vínculo trabalhista. Entretanto, o desrespeito à formalidade contratual preceituada no *caput* do artigo 452-A, ensejará o reconhecimento do vínculo empregatício pela via tradicional, já que a forma prescrita pela lei para a contratação intermitente foi desrespeitada (DUARTE; SILVA; VIANA, 2021, p. 279).

Ao analisar a figura do contrato de trabalho intermitente, Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 181) afirma que tal modalidade de contratação “[...] nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado”.

De fato, a prestação de serviços no contrato intermitente se dá sem qualquer previsão contratual de quando ou por quanto tempo será o trabalho desempenhado, surgindo a

demanda para o trabalho apenas quando o empregador, diante de sua própria necessidade, convoca o trabalhador para desempenhar determinado trabalho.

Por essa perspectiva, pode-se perceber, realmente, uma aproximação entre o contrato de trabalho intermitente e um típico cadastro de empregados, que só será consultado se e quando a mão de obra do trabalhador for necessária ao empreendimento. A comparação faz ainda mais sentido quando se analisa que nessa modalidade contratual, cria-se apenas um direito potestativo unilateral do empregador em chamar seu empregado se, quando e por quanto tempo quiser. Assim, a contratação intermitente exime o empregador de qualquer obrigatoriedade em utilizar a mão de obra de seu empregado²⁵.

Buscando as origens do contrato de trabalho intermitente, para melhor compreendê-lo, tem-se que:

A figura do trabalho intermitente se inspira nos denominados *zero hour contracts* (ou contratos de zero hora), adotados no Reino Unido com base em previsão contida nos art. 27A e 27B do *Employment Rights Act*, de 1996. De acordo com tais dispositivos, é considerado contrato de zero hora aquele em que a prestação de serviços pelo empregado depende de sua disponibilização pelo empregador, sem a garantia de que necessariamente haverá tal disponibilização ao trabalhador (BRASIL, N; 2019, p.27).

A própria expressão “*zero hour contracts*” deixa claro que não há uma contratação prévia de um número de horas específico, sendo que o número de horas trabalhadas ocorrerá de acordo com a demanda do empregador, mediante aceite do empregado. Ao mesmo tempo em que não há um número mínimo de horas trabalhadas contratualmente previstas, não há também, no Brasil, um salário base estipulado para os períodos de inatividade, de modo que só há remuneração quando há trabalho.

A contratação pelo contrato de trabalho intermitente torna-se interessante para o empregador que não precisa arcar com os custos de um trabalhador quando este não estiver sendo útil ao seu empreendimento²⁶. Essa mesma moeda tem um lado nefasto para o trabalhador, que nunca sabe se terá e qual será o seu salário ao final do mês²⁷.

²⁵ Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rbêllo de Almeida (2018, p.207-209), elucidam que, em certa medida, a contratação de trabalho pela via intermitente pode vir a configurar o delito de submissão de alguém à condição análoga à de escravo, previsto no artigo 149 do Código Penal. Os autores pontuam que a contratação pelo trabalho intermitente gera uma condição degradante de trabalho, o que está tipificado pelo delito do artigo 149 do Código Penal. A condição degradante de trabalho mencionada pelos autores se configura exatamente pela absoluta impossibilidade do trabalhador, sujeito ao vínculo intermitente, criar qualquer projeção futura para a sua vida, posto que nunca saberá quando e por quanto tempo irá trabalhar, bem como quanto irá ganhar. Tal imprevisibilidade, além de retirar a liberdade do trabalhador o coloca à mercê da sujeição do querer unilateral do seu empregador.

²⁶ Interessante os apontamentos de Amauri Cesar Alves (2019, p. 63) no sentido de que remunerar o empregado apenas pelos períodos em que este se faz útil e necessário ao empreendimento é uma maneira de coisificação da

Ordenamentos jurídicos de outros países como Portugal, Reino Unido, e Itália já regulamentavam previamente o contrato de trabalho intermitente, que, nas palavras de Amauri Cesar Alves (2019, p.55) foi “importado” para o Brasil para atender aos interesses dos empregadores.

Comparando a legislação acerca do contrato de trabalho intermitente de outros países com a que foi realizada no Brasil, Francisco de Assis Barbosa Junior (2019, p.114) pontua que a lei 13.467/2017 foi inovadora por não criar vantagens para os trabalhadores, apenas para os empregadores.

Importante destacar que não se pode afirmar que a lei 13.467/2017 tenha trazido o trabalho intermitente para o Brasil. Ela apenas o regulamentou, como revela a conhecida demanda judicial entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a empresa de *fast food* Mc Donalds cinco anos antes de sua previsão expressa.

De fato, já em 2012, o MPT ajuizou ação civil pública em face do Mc Donalds após perceber que a rede de restaurantes, dentre outros descumprimentos da legislação trabalhista, utilizava essa modalidade de contratação (PERNAMBUCO, 2018).

O curioso é que a demanda teve desfecho com um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), pelo qual a empresa se obrigava – além de pagar multa no importe de sete milhões de reais - a não realizar contratações do gênero num período de cinco anos; e, no entanto, naquela época (2018) a lei já permitia, expressamente, essa forma de contratação (PERNAMBUCO, 2018).

O fato de o MPT se preocupar em coibir a contratação de trabalhadores intermitentes, mesmo após o surgimento da lei 13.467/2017, diz muito acerca da preocupação que os operadores do Direito do Trabalho têm em relação à precarização que essa modalidade contratual impõe aos trabalhadores.

A justificativa para a legitimação da possibilidade de contratação lícita de mão de obra intermitente utilizada em 2017 foi a de que o contrato intermitente seria uma figura jurídica capaz de reduzir as taxas de desemprego e trazer para dentro do Direito do Trabalho uma série de trabalhadores que, até então, encontravam-se na sombra da informalidade.

pessoa humana que vive do seu trabalho e que, assim como um objeto, será utilizada pelo seu empregador quando este assim o desejar.

²⁷ Conforme destacam as autoras Leda Maria Messias da Silva e Leandra Cauneto Alvão (2019, p.50), a “[...] forma de contrato intermitente é prejudicial ao trabalhador, gera instabilidade econômica; sem garantia de jornada mínima de trabalho, não assegura o recebimento de um salário mínimo. A insegurança e o sofrimento são gatilhos para eclodir doenças psicossomáticas e a prática de assédio moral nas empresas [...]”. Assim, uma das adversidades oriundas da insegurança financeira do trabalhador sujeito ao contrato intermitente é o seu adoecimento.

A grande questão que pairava, tanto à época da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no país quanto atualmente, cinge-se ao fato de que o preço para ser trazer os trabalhadores informais para a formalidade pode ser a própria precarização do trabalho formal.

Surge, nesse sentido, um paradoxo de que para se conseguir trazer o trabalhador para a formalidade é necessário precarizar a relação formal de emprego, fazendo com que a busca pela proteção justifique, em certa medida, a desproteção. Nas palavras de Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade (2021, p. 110), a figura do trabalho intermitente, na realidade brasileira, tem como real objetivo “disfarçar o subemprego”.

Um exemplo da precarização dessa modalidade de contratação é a possibilidade de se vislumbrar um trabalhador com vínculo de emprego ativo, mas sem trabalho e sem renda por longos períodos, em situação análoga à de um desempregado. É possível, ainda, pensar que talvez a situação do empregado intermitente ao longo dos períodos de inatividade seja pior do que o do sujeito desempregado, tendo em vista que este pode ao menos contar com o seguro desemprego e com o saque do FGTS.

Nesse mesmo sentido, existem as críticas constantes na CLT comentada de Homero Batista Mateus da Silva:

A lei propõe que a empresa possa lhe pagar zero ao final do dia, da semana, do mês e do ano, pelo fato de que não houve aproveitamento de sua mão de obra. O conceito constitucional de salário mínimo dificilmente se coaduna com o contrato-zero, porque submete ao trabalhador a um fator aleatório imponderável. Amarrado ao contrato-zero, ele não pode pleitear o seguro desemprego e ao mesmo tempo não sabe se terá renda ou benefício previdenciário (SILVA, 2018, p.181).

O autor ainda traz à baila a preocupação de que o contrato de trabalho intermitente poderia “maquiar” os números do desemprego no País, posto que numericamente mais pessoas estariam empregadas e, mesmo assim, continuariam sem renda (SILVA, 2018, p.181).

Em que pese o transcurso considerável de tempo desde a entrada em vigor da lei 13.467/2017, as análises do momento atual acerca dos efeitos da regulamentação do trabalho intermitente restam prejudicadas por outros fatores, principalmente aqueles decorrentes da pandemia de COVID-19, enfrentada pelo País desde meados de 2020.

Seria leviano atribuir ao trabalho intermitente a culpa por todos os problemas existentes no atual mercado de trabalho brasileiro, mormente porque o enfrentamento da pandemia de COVID-19 provocou severa crise econômica com efeitos diretos no mercado de

trabalho, como, por exemplo, o aumento do desemprego e a diminuição da renda dos trabalhadores (ALVARENGA; NAIME, 2021). Tentando compreender ao menos a amplitude que essa contratação vem tomando no cenário nacional, pode-se citar que, de acordo com o Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período de janeiro a setembro de 2021, as contratações de empregados intermitentes são pouco maiores que um por cento do total de contratações do período (BRASIL, 2021a) ²⁸.

Uma melhor compreensão dos efeitos a longo prazo do contrato de trabalho intermitente pode-se dar mediante a análise do que ocorreu no mercado de trabalho inglês, em que tal modalidade de contratação é utilizada há mais tempo. A proporção entre o crescimento do número de empregos formais, ao mesmo tempo em que há uma queda no rendimento dos trabalhadores, demonstra que o contrato de trabalho intermitente pode não ser uma boa opção para melhoria das condições de vida daqueles que vivem do seu trabalho, o que permite a criação de expectativas não muito favoráveis para os efeitos desse tipo de contratação no Brasil ao longo dos anos. Quanto aos dados do trabalho intermitente na Inglaterra, país de origem dessa modalidade de contratação, tem-se que:

Neste ano [2017], a Inglaterra comemorou a menor taxa de desemprego desde 1975, em 4,7% no mês de março. Ao mesmo tempo, o número de contratos “Zero Horas” saltou de 101.000 para 905.000 no último trimestre do ano passado, na comparação anual. Consequentemente, os salários caíram: em janeiro, a queda foi de 0,4% na comparação com dezembro anterior (ZOGBI, 2017).

Em certa medida, pode-se concluir que, o trabalho intermitente, ao mesmo tempo que permite o acesso de trabalhadores à relação de emprego, também esvazia o aspecto protetivo desta, sendo, nesse sentido, mais comprometido com a queda de números de desemprego e com as burocracias da mera formalidade do que com a efetiva garantia de direitos aos empregados sujeitos a essa modalidade de contratação. Utilizando-se da expressão de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p. 166), cria-se pela contratação intermitente um “trabalhador institucionalmente precarizado” (DELGADO, M; DELGADO, G, 2018, p.166).

No tópico seguinte, busca-se melhor analisar as efetivas inovações que o contrato de trabalho intermitente trouxe em relação ao Direito do Trabalho e à relação clássica de emprego.

²⁸ Durante o período de janeiro a setembro de 2021 houveram 14.877.024 contratações de empregados no Brasil, das quais 185.003 se referem a contratos de trabalho intermitente, o equivalente a 1,24354844087 % do total de contratações do período (BRASIL, 2021a).

3.2 Inovações da lei n. 13.467/2017

Como se viu, não se pode dizer que a lei 13.467/2017 tenha criado o contrato de trabalho intermitente no Brasil, tendo em vista que essa modalidade de contratação já era conhecida no país. No cenário internacional, outros ordenamentos jurídicos já, inclusive, regulamentam essa modalidade contratual há algum tempo.

No cenário nacional, o contrato de trabalho intermitente surge na realidade fática, tendo sido posteriormente incorporado ao ordenamento jurídico, com a justificativa de que tal contrato faria possível trazer para a formalidade uma série de trabalhadores que antes se encontravam à margem.

O fato de que as contratações de trabalhadores intermitentes no período de janeiro a setembro de 2021 foram pouco maiores que um por cento do total de contratações do período evidencia que, possivelmente, o objetivo declarado pelo legislador - trazer mais trabalhadores para a formalidade, pela via do trabalho intermitente - não foi alcançado (BRASIL, 2021a).

Ao se pensar no motivo pelo qual a ampla gama de trabalhadores informais do País não foi inserida na formalidade, mesmo com a regulamentação do trabalho intermitente, é possível levantar algumas hipóteses.

Uma delas é a de que os tomadores de serviços que demandavam por profissionais por curtos períodos de tempo ou por poucos dias da semana (exemplo dos garçons que trabalham apenas nos momentos de maior movimento), continuaram dando a estes o tratamento jurídico de eventual, mesmo sabendo que não o são, já que essa atividade, longe de ser estranha, é inerente ao empreendimento econômico.

Por outro lado, um efeito nefasto que pode estar incluído nesses pouco mais de um por cento de intermitentes contratados no período acima mencionado é a conversão de postos de trabalho padrão em postos de trabalho intermitente. Assim, ao invés de se abrirem novos postos de emprego, empregadores que contratavam empregados pelo vínculo de emprego padrão, ainda que não os necessitasse por todo o período de tempo da jornada integral, converteram suas contratações em vínculos de emprego intermitente. O efeito prático disso é que o empregador continua exercendo o seu papel de seguir a legislação, enquanto que o empregado perde segurança, direitos e remuneração.

Ao pretender criar um atrativo para a oferta de empregos, o que a lei 13.467/2017 fez efetivamente foi baratear o “custo” do contrato de trabalho. Entretanto, essa diminuição de custos se reflete diretamente na diminuição de direitos dos trabalhadores sujeitos a essa modalidade de contratação.

O movimento de redução de custos do contrato de trabalho irrompe com determinados pontos já consolidados dentro do Direito do Trabalho, surgindo, assim, a possibilidade para repensar alguns conceitos.

O primeiro traço de inovação que se destaca na lei 13.467/2017 é um movimento de retirar do contrato de trabalho os tempos ociosos do trabalhador, conhecidos como tempos à disposição. É possível perceber esse movimento em, por exemplo, duas grandes alterações realizadas por esta Lei na CLT: a inclusão do parágrafo 2º no artigo 4º da CLT e a criação do contrato de trabalho intermitente ²⁹ (BRASIL, 2017a).

O § 2º do artigo 4º da CLT cria uma série de hipóteses em que o trabalhador, mesmo se encontrando dentro das dependências da empresa, não estará à disposição do empregador, o que significa dizer que não terá tais períodos computados dentro de sua jornada e, portanto, não será remunerado por eles (BRASIL, 2017a).

O contrato de trabalho intermitente irrompe no ordenamento jurídico, nesse mesmo sentido, fazendo com que o empregador só remunere seu empregado nos momentos em que seu trabalho se fizer necessário, de maneira com que nos períodos em que não houver trabalho, também não haverá remuneração e, por conseguinte, não gerará custos para o empregador.

Nas palavras de Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018, p, 205), o pagamento, exclusivamente, pelo serviço prestado, desconsiderando-se o tempo à disposição, faz com que o salário seja reduzido “à condição de simples elemento de troca (trabalho prestado por salário), perdendo a sua vinculação à necessidade de assegurar aos trabalhadores uma existência livre e digna”.

Já Amauri Cesar Alves (2019, p.63) afirma que o pagamento apenas pelos momentos de efetivo labor tem ainda o condão de reduzir a pessoa humana à condição de objeto a ser utilizado ao bel prazer do empregador quando lhe for conveniente.

Ademais, ao se realizar o pagamento apenas dos períodos em que há a necessidade do trabalho, observa-se uma transferência dos riscos do empreendimento do empregador para o empregado, em completo descompasso com o princípio da alteridade positivado pela CLT em seu artigo 2º ³⁰ (BRASIL, 1943).

²⁹ Outra exemplificação da retirada de tempo não produtivo para o empregador de dentro do contrato de trabalho foi à extinção das horas *in itinere*, mediante a nova redação dada ao artigo 58 da CLT (BRASIL, 2017a).

³⁰ O princípio da alteridade positivado no artigo 2º da CLT aponta que o empregador “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Assim, todo o risco do empreendimento é, ou pelo menos deveria ser, de responsabilidade do empregador e não do trabalhador, cuja responsabilidade primordial no contrato de trabalho é prestar os serviços para os quais é contratado. Mencionado princípio é também responsável por impedir que possíveis prejuízos advindos do empreendimento

Quando se contrata um empregado, existe o risco de se ter de pagar por seus serviços, inclusive nos momentos em que a demanda de trabalho possa, por qualquer motivo, não ocorrer.

Importante ressaltar que a empresa não pode ser considerada, única e exclusivamente, como fonte geradora de lucros. A própria CR/88 condiciona, no artigo 170 e seus incisos, a atividade econômica à promoção da existência digna de todos, observando-se a função social da propriedade privada e, portanto, da empresa. Nesse sentido, para além de gerar riquezas, a atividade empresarial deve observar sua responsabilidade com a coletividade por via da promoção de uma existência digna àqueles que para ela prestam serviços e, portanto, dela retiram seu sustento (BRASIL, 1988).

Realizar o pagamento apenas nos períodos em que a atividade do empregador precisa do trabalho do empregado é transferir para esta parte do risco do empreendimento, deixando-o a margem da própria sorte, o que é vedado pelo princípio da alteridade. Nesse sentido:

Nos termos anteriormente expostos o trabalho intermitente também rompe com a característica da alteridade, que é comum nos contratos de emprego em geral. Aqui a pretensão do legislador é que a prestação laboral não se dê mais por conta exclusiva do empregador, que somente se vale da força de trabalho quando quer, sem se preocupar como trabalhador ou como contrato quando isso não lhe interessar. O contrato, nos termos pretendidos pelo capital, reduz o trabalhador a coisa, objeto, instrumento que será utilizado pelo patrão de modo intermitente, quando este bem entender. Quando não estiver sendo usado, ficará o empregado recolhido à sua insignificância. Nada mais antitético à ideia de alteridade (ALVES, A; p. 2019).

É possível observar que, o pagamento ao empregado apenas pelos momentos de efetivo labor caminha na contramão da lógica do Direito do Trabalho, seja por ofender o princípio da alteridade, por objetificar a pessoa do trabalhador como um mero instrumento da produção ou por desvincular o salário do trabalhador de sua função de possibilitar vida digna e livre a quem o receba³¹.

Outras duas questões que chamam atenção na lei 13.467/2017 e guardam grande pertinência com o objeto desta pesquisa é a influência que a alternância imprevisível entre períodos de atividade e inatividade e que a possibilidade de recusa de trabalho por parte do

do empregador sejam repassados aos trabalhadores (DELGADO, 2019, p. 495-497). Alguns autores, como, por exemplo, Américo Plá Rodríguez (2015, p. 437-439), defendem que a alteridade (chamada pelo autor de “alienidade dos riscos”) não pode ser considerada como um princípio, mas sim como uma característica da relação econômica que da origem ao contrato de trabalho.

³¹ Importante destacar que o princípio da alteridade não era absoluto na CLT, mesmo antes da edição da lei 13.467/2017. Um exemplo disso são os regimes de sobreaviso e prontidão, nos quais só é assegurada a remuneração integral ao empregado em caso de efetivo labor, conforme previsão do artigo 244 da CLT (BRASIL, 1943).

trabalhador terão na compreensão dos pressupostos da não eventualidade e da subordinação, respectivamente.

No que tange à não eventualidade, é importante lembrar que esta, no ordenamento jurídico brasileiro, para fins de caracterização de vínculo empregatício, não é sinônimo de continuidade, conforme já mencionado no tópico 2.3.3. Um exemplo já citado por Maurício Godinho Delgado (2019, p.342), é o do garçom de clube campestre que trabalha uma única vez por semana e, ainda assim, é considerado não eventual.

Na verdade, a figura do trabalho intermitente, com a alternância entre períodos de atividade e inatividade, tem exatamente o efeito positivo de mostrar essa falta de sinonímia. Reafirmar esse distanciamento entre os dois conceitos faz com que as teorias da Fixação Jurídica e dos Fins do Empreendimento³² (DELGADO, 2019, p.342-344), ambas destinadas a explicar a figura da não eventualidade, ganhem maior relevância na configuração da relação de emprego.

Nesse mesmo sentido:

Com efeito, repetição esperada não significa repetição cotidiana. Neste sentido, merece elogio a reforma de 2017, que, por vias indiretas, pretende albergar no direito do trabalho as atividades repetitivas não cotidianas. O conceito de habitual não sofre alteração, se o entendermos, desde logo, como um fato frequente e reiterado, independentemente da quantidade de “horas, dias ou meses”, tal como propõe o art. 443, § 3º. **Praticamente desaparece a linha de defesa concentrada no caráter espaçado ou episódico da prestação dos serviços.** (SILVA, 2018, p.181, grifo nosso).

Os empregadores que anteriormente se escoravam na ideia, totalmente equivocada, de que a prestação de serviços descontínua era sinônima da prestação de serviços eventual e, por isso, furtavam-se a formalizar a possível relação de emprego de seus trabalhadores, encontram-se agora com ainda menos espaço para sustentação de sua argumentação.

Os efeitos da recusa de trabalho para a subordinação também são observados no sentido de reafirmar construções jurídicas já existentes, como se observa do o artigo 452-A, §3º da CLT (BRASIL, 1943). De fato, a subordinação só se manifesta ao longo da relação empregatícia nas situações não previstas pelas cláusulas do contrato de trabalho, ou seja, em suas lacunas. Assim, tudo aquilo que esta pactuado pelo instrumento contratual deve ser adimplido pelas partes, não por força da subordinação, mas pelo dever de se observar o

³² Ambas as teorias foram analisadas no tópico 2.3.3 da presente pesquisa. Para rememorar o leitor, em poucas palavras, pode-se compreender a manifestação da não eventualidade pela Teoria dos Fins do Empreendimento, como não sendo eventual o trabalhador que tem sua atividade alinhada aos fins do empreendimento do tomador de seus serviços (DELGADO, 2019, p.343). Já pela ótica da Teoria da Fixação Jurídica, pode-se compreender o trabalhador não eventual como sendo aquele que se liga a um, ou mais de um, tomador de seus serviços (DELGADO, 2019, p. 344).

contrato. Nesse mesmo sentido, Márcio Túlio Viana e Maria Cecília Máximo Teodoro (2017, p. 315) apontam que:

O que acontece de diferente no contrato de trabalho é que nem tudo nele pode ser previsto e ajustado (ou contratado). Não é possível saber qual o prato que a cozinheira irá cozinhar em cada um dos dias do ano, ou quais os relatórios que o digitador terá de digitar, ou mesmo quais os trajetos possíveis do motorista de ônibus. É nesse espaço que o empregador se movimenta, como seu poder diretivo (ou *ius variandi*), dando “conteúdo concreto” às prestações ajustadas apenas genericamente.

No caso do trabalho intermitente, por expressa disposição legal do artigo 452-A, § 2º da CLT, o trabalhador tem o direito de aceitar ou recusar o trabalho a ele ofertado, dentro do prazo de um dia útil, presumindo-se o silêncio como recusa (BRASIL, 1943). Sendo o contrato de trabalho uma figura porosa que, para além do que está contratualmente pactuado, recebe as normas impositivas do Direito do Trabalho em seu bojo, pode-se afirmar que é inerente à modalidade de contratação intermitente a possibilidade de recusa de trabalho por parte do empregado.

Se, no momento da contratação do trabalhador intermitente, já se prevê a possibilidade de o empregado recusar trabalho (452-A, §2º da CLT), a mera utilização dessa faculdade não teria porque causar prejuízo à caracterização da subordinação, independentemente da existência, ou não, de previsão legal contida no artigo 452-A, §3º. Destaca-se que a recusa de trabalho, previamente pactuada, encontra-se, por força de lei, no arcabouço jurídico desta modalidade de contratação e não nos *espaços em branco* do contrato, onde o empregador se movimenta, dando conteúdo concreto e específico, dia após dia, ao que foi genericamente pactuado para a relação como um todo (VIANA, 2021) ³³.

Ocorre que a recusa de trabalho por parte de trabalhadores, ainda que previamente pactuada no contrato, vem sendo um dos principais argumentos para a negativa de vínculos de emprego a uma série de profissionais que prestam serviços por via de plataformas e aplicativos *on-line*, fenômeno que será melhor analisado nos capítulos 4 e 5 deste estudo.

Quando o ordenamento jurídico dispõe, literalmente, que a recusa de trabalho, previamente pactuada, não enseja a descaracterização da subordinação, evita-se que a partir de uma análise equivocada deste pressuposto, possa surgir uma celeuma jurídica, como vem ocorrendo com os trabalhadores das plataformas e dos aplicativos *on-line*. A nova previsão legislativa também evita que operadores do direito sejam levados ao grande equívoco de

³³ Conclusão construída pelo Orientador do presente trabalho á época da escrita do presente capítulo, Professor Doutor Márcio Túlio Viana em dezembro de 2021.

confundir um trabalhador subordinado com um trabalhador autônomo, simplesmente em virtude do exercício de um direito previamente constituído no momento da contratação.

Assim, não se pode afirmar que o trabalho intermitente tenha reinventado ou alterado os pressupostos da não eventualidade ou da subordinação. O que de fato aconteceu é que a sua regulamentação trouxe para a literalidade da lei construções lógico jurídicas já existentes, afastando-se as possíveis interpretações equivocadas.

Outro efeito prático de se repisar conceitos já estabelecidos é o de chamar atenção para que os operadores do Direito tenham ainda mais perspicácia ao analisar os pressupostos da relação de emprego, mormente no período atual em que existe uma busca pela narrativa da desconstrução do vínculo empregatício, o que se verá no tópico 4.3 da presente pesquisa.

Todas essas alterações relacionadas ao trabalho intermitente, descritas até esse ponto, trouxeram uma série de dúvidas para empregados, empregadores e operadores do Direito. Em virtude disso, o Governo Federal passou a editar espécies normativas com o objetivo de esmiuçar a nova modalidade de contratação, o que foi realizado em primeiro momento, pela Medida Provisória (MP) 808/2017, e, posteriormente, pela Portaria 349 do Ministério do Trabalho. Passa-se, no tópico seguinte, a análise da MP 808/2017 editada pelo então Presidente da República, Michel Temer.

3.2.1 Medida Provisória n. 808/2017

A Medida Provisória de número 808/2017 foi editada em 14 de novembro de 2017, apenas quatro dias após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, objetivando complementar algumas lacunas existentes no texto legal.

Um dos pontos cuja alteração foi crucial residiu exatamente no contrato de trabalho intermitente, o que não é difícil de imaginar, já que no texto original da lei 13.467/2017 existiam apenas os artigos 443 § 3º e 452-A para regulamentar todas as peculiaridades dessa modalidade de contratação.

Chama a atenção à necessidade de uma lei que entrou em vigor há apenas três dias necessitar ser complementada por uma medida provisória, de modo que, se existiam lacunas legais já conhecidas pelo Presidente da República, a lógica legislativa justificaria muito mais um veto jurídico do que uma edição de Medida Provisória em tão curto espaço de tempo³⁴.

³⁴ Interessante o posicionamento de Amauri Cesar Alves: “Imediatamente após a entrada em vigor da citada lei e visto o trabalho açodado, mal feito e incompleto, resolveu o presidente da república editar Medida Provisória para acrescentar dispositivos às regras celetistas do trabalho intermitente” (ALVES, A; 2019, p. 54).

Independentemente do que teria sido mais correto, fato é que a MP foi editada e acrescentou, temporariamente, ao texto da CLT, os artigos 452-B até 452-H e o artigo 911-A, além de alterar parte do artigo 452-A. Essas alterações buscavam esmiuçar questões referentes à aplicabilidade prática do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017b).

Houve um *slogan* de campanha eleitoral em 2010 que dizia: “pior do que está não fica”³⁵ (TIRIRICA..., 2012). Se essa era a sensação dos operadores do Direito do Trabalho em relação ao trabalho intermitente regulamentado pela lei 13.467/2017, a edição da MP 808/2017 demonstrou justamente o contrário.

A regulamentação trazida pela MP 808/2017, além de reafirmar pontos extremamente negativos do já constituído trabalho intermitente, ainda trouxe regulamentações mais prejudiciais ao trabalhador do que àquelas originalmente previstas na lei 13.467/2017.

Mencionando as alterações da Medida Provisória 808/2017, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado apontam que:

A Medida Provisória n. 808/2017 minudenciou alguns aspectos relativamente à nova figura jurídica criada nos preceitos inseridos no art. 443 e 452-A da CLT. Entretanto, ao mesmo tempo, buscou enfatizar a sua intenção normativa precarizadora ao instituir o contrato de trabalho intermitente (DELGADO, M; DELGADO, G, 2018, p.170).

Nesse sentido, observa-se que as alterações realizadas pela MP 808/2017 foram tão questionadas quanto o texto original da lei 13.467/2017. Na toada de enfatizar a precarização que o trabalho intermitente traz consigo, tem-se, por exemplo, o artigo 452-C, §3º, reafirmando que o período de inatividade não seria considerado tempo à disposição do empregador e, por óbvio, não deveria ser remunerado por este (BRASIL, 2017b).

No sentido de retirada de direitos em relação à regulamentação originária do trabalho intermitente, tem-se, por exemplo, o artigo 452-E, que regulamentava o acerto rescisório do trabalhador intermitente, tolhendo-lhe direitos em relação aos demais trabalhadores. Com a regulamentação dada pelo artigo 452-E, em caso de dispensa, era assegurado ao intermitente o direito a receber apenas 20% a título de multa sobre os valores depositados na sua conta vinculada do FGTS, bem como era reduzido o seu aviso prévio (obrigatoriamente na modalidade indenizada) à metade³⁶ (BRASIL, 2017b).

³⁵ O artista circense e Deputado Federal Tiririca utilizou como slogan da sua campanha em 2010: “Vote Tiririca. Pior que tá não fica” (TIRIRICA..., 2012). A frase era utilizada justamente para exemplificar o descrédito da população com o Poder Legislativo.

³⁶ De acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p.170) a estipulação do pagamento pela metade do aviso prévio e da multa do FGTS é uma discriminação em desfavor dos trabalhadores intermitentes.

O mesmo artigo, em seus parágrafos, dispunha, ainda, que em caso de dispensa, o trabalhador intermitente não teria direito a acessar o programa do Seguro Desemprego, tendo sua possibilidade de movimentação da conta vinculada do FGTS limitada a 80% (BRASIL, 2017b).

A MP previa também, no artigo 452-D, que o período de inatividade superior a um ano ensejaria a rescisão contratual. É claro que limitar os períodos de inatividade é importante para uma aplicação constitucional do trabalho intermitente, principalmente, com o objetivo de que ao se limitar a inatividade se garante, em alguma medida, a frequência de trabalho e, ato contínuo, de renda (BRASIL, 2017b).

Entretanto, o ideal seria que houvesse uma limitação da inatividade no sentido positivo, criando obrigações aos empregadores de ofertarem trabalho aos seus empregados intermitentes com frequência mensal, o que garantiria que houvesse renda com essa periodicidade. Da maneira como se encontrava regulamentado na MP 808/2017, o empregado que sofresse a desventura de ficar um ano sem ser convocado para trabalhar, receberia a “penalidade” da rescisão do contrato de trabalho, com verbas rescisórias menores que as dos demais trabalhadores (BRASIL, 2017b).

Por fim, com a criação do artigo 911-A da CLT, a MP tentou resolver os questionamentos acerca das contribuições previdenciárias dos trabalhadores intermitentes, principalmente, em relação aqueles cuja remuneração mensal não atingisse o valor do salário mínimo em determinado mês. Entretanto, a regulamentação da MP criou uma obrigação a mais para o empregado que, ao não receber pelo menos um salário mínimo no mês, poderia complementar, a seu custo, a contribuição para o INSS, para que o período fosse computado para fins previdenciários (BRASIL, 2017b).

A Medida Provisória se dissocia da realidade fática dos trabalhadores brasileiros posto que, sem receber sequer um salário mínimo no mês trabalhado, o trabalhador se vê praticamente impossibilitado de destinar quaisquer valores à previdência social.

Alguns pontos extremamente controvertidos permaneceram sem receber a atenção da MP, como, por exemplo, o funcionamento das férias dos trabalhadores intermitentes. Em primeira leitura do texto da lei, o gozo das férias seria dissociado do seu recebimento, descaracterizando assim o próprio instituto. Essa e outras questões ficaram sem qualquer contemplação pela MP, exigindo da literatura jurídica trabalhista construções teóricas que compatibilizassem a nova modalidade de contratação com os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Não tendo sido convertida em lei, a Medida Provisória 808/2017 decaiu em 23/04/2018, retornando a vigência na CLT o texto incorporado pela lei 13.467/2017, sem alterações. Ante as lacunas do texto originário, foi editada a portaria n. 349 do Ministério do Trabalho, analisada no tópico seguinte.

3.2.2 Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho

A Portaria 349 do Ministério do Trabalho e Previdência, expedida em 23 de maio de 2018, surge com a mesma proposta da Medida Provisória 808/2017, qual seja, regulamentar a figura do trabalho intermitente.

O primeiro ponto dessa portaria que merece destaque é o §2º do artigo 2º, que dispõe que caso o trabalhador seja chamado para o trabalho por mais de 30 dias, o pagamento de sua remuneração acontecerá, não ao final do período trabalhado, mas sim até o quinto dia útil subsequente ao mês de trabalho, atendendo assim ao disposto no artigo 459 da CLT (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2018; BRASIL, 1943).

Tal disposição corrige uma possível distorção que a interpretação da CLT poderia trazer, posto que, a literalidade do artigo 452-A, §6º, poderia levar os empregadores a pagarem o trabalhador intermitente apenas ao final do período de trabalho, independentemente do número de dias do período, desrespeitando-se o parâmetro máximo para pagamento de salário que é de 30 dias (BRASIL, 1943).

Outra disposição importante da portaria é a previsão do §3º, também do artigo 2º, que pontua que devido às peculiaridades (onde poderia ler-se: precarizações) do contrato de trabalho intermitente, não se configurará como discriminação o pagamento do salário hora ou dia, superior aquele pago aos funcionários com contratos de trabalho padrão (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2018).

Essa disposição presente na portaria, indiretamente, reconhece o prejuízo do trabalhador intermitente e, justamente ante tais prejuízos, destaca que o seu salário hora ou dia ser maior não configuraria discriminação. Até mesmo porque, provavelmente, só prestando serviços nos momentos em que seu empregador entender necessário, sua remuneração mensal tenderá a ser menor do que aquela do trabalhador contratado pelo contrato de trabalho padrão, ainda que o valor da hora ou do dia do intermitente seja maior.

Segundo os autores Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018, p.204), essa proposição enseja dois problemas: é contrária ao princípio da igualdade

constitucionalmente assegurado e representa uma inovação na legislação, o que extrapola a competência de Ministro de Estado.

No artigo 4º, § 2º, da portaria, repisa-se a informação de que o tempo de inatividade não se configurará como tempo a disposição, e indo até além, determina que, caso os períodos de inatividade sejam remunerados, restará desconfigurado o contrato de trabalho intermitente (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2018). A partir disso, pode-se concluir que a portaria reconhece que o grande diferencial entre o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho padrão é a ausência remuneração dos tempos em que não há o efetivo labor.

O artigo 5º da portaria tem um efeito prático para a regulamentação do trabalho intermitente e pontua que para fins rescisórios, o calculo de verbas se dará a partir da média dos últimos 12 meses em que houve efetivo labor e, portanto, efetiva remuneração³⁷ (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2018).

Mesmo com a Portaria 349 do Ministério do Trabalho, o contrato de trabalho intermitente ainda tem pontos controvertidos que preocupam os operadores do Direito do Trabalho. Nos tópicos a seguir serão mais bem analisados três dos principais pontos de divergência entre o contrato de trabalho padrão e o contrato de trabalho intermitente.

3.3 Principais pontos de divergência entre o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho padrão

A principal peculiaridade do contrato de trabalho intermitente, responsável por sua distinção em relação a um contrato de trabalho padrão, é a alternância, sem qualquer previsibilidade, entre períodos de atividade e períodos de inatividade.

Essa característica própria do contrato de trabalho intermitente, além de configurar-se como item que o distingue das demais modalidades de contratação de empregados, gera uma série de consequências jurídicas que criam uma disparidade considerável entre o trabalhador intermitente dos demais trabalhadores.

Os períodos de inatividade no curso do contrato de trabalho intermitente podem desencadear uma série de consequências negativas para os trabalhadores sujeitos a essa modalidade de contratação, ensejando sérios prejuízos. Dentre as consequências próprias à

³⁷ Em hipótese de inexistência de pelo menos doze meses com remuneração ao longo do contrato, a Portaria 349/2018 aponta que será realizada a média dos meses existentes em que houve efetiva remuneração (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2018).

intermitência da prestação, três se destacam como mais prejudiciais e, por isso, serão mais bem analisadas nas seções terciárias que se seguem. São elas: a possibilidade de recebimento de salário inferior ao mínimo mensal, a ausência de concomitância entre o recebimento das férias e seu gozo e as consequências do recebimento de salário inferior ao mínimo para fins do Direito Previdenciário.

3.3.1 A ausência de recebimento de salário mínimo mensal

Conforme já mencionado, a principal característica distintiva entre o contrato de trabalho padrão e o contrato de trabalho intermitente é a impossibilidade de se prever, nessa segunda modalidade contratual, quais serão os períodos de atividade e quanto tempo eles durarão. O grande problema é o fato de que, como também já mencionado, no contrato de trabalho inerte só há remuneração nos períodos de atividade.

Com isso, caso um trabalhador intermitente não receba nenhuma convocação para o trabalho ao longo do mês ou caso tenha recusado todas as convocações a ele realizadas, nenhum valor de salário lhe será pago.

Também existe a possibilidade de o trabalhador, ainda que convocado para o trabalho, não alcançar as 44 horas de efetivo labor em todas as semanas do mês e, por isso, receber remuneração mensal inferior a 220 horas, incluindo-se nessas horas o repouso semanal remunerado. Nesse caso, sendo remunerado por menos de 220 horas/mês, haveria a possibilidade de que, naquele mês, o pagamento fosse inferior ao salário mínimo mensal³⁸.

A ideia do salário mínimo, assegurado pela CF/88, é uma remuneração a ser paga todos os meses e que corresponda a um salário suficiente para assegurar uma vida digna ao trabalhador que o recebe, bem como à sua família, permitindo a estes o acesso a uma série de direitos básicos. O texto constitucional assim preceitua:

Art. 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988).

Se, para a lógica constitucional, o salário mínimo deve corresponder a pelo menos a menor quantidade de dinheiro necessária para que o trabalhador acesse o rol de direitos

³⁸ O salário mínimo hora deverá ser respeitado, de modo que o trabalhador que for remunerado por mais de 220 horas, incluindo-se nessas horas o repouso semanal remunerado, terá, obrigatoriamente, de perceber pelo menos o valor do salário mínimo mensal.

previstos no artigo 7º IV da CF/88, pagar menos que um salário mínimo a um trabalhador é, por conseguinte, em certa medida, negar-lhe acesso à moradia, alimentação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1988).

O valor de um salário mínimo mensal, correspondente a R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) no ano de 2021, gera dúvidas acerca da real possibilidade de o trabalhador que o recebe em acessar, concretamente, todos os direitos elencados no artigo 7º, IV, da CF/88³⁹.

Se o pagamento integral do salário mínimo *mensal* já enseja tais dúvidas – posto que o seu valor, sabidamente, não atende a tudo o que visa atender - ainda maiores elas serão quando o pagamento se der em patamar inferior ao mínimo mensal, respeitando-se apenas o salário mínimo *hora*, como é o caso do trabalhador intermitente.

Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018, p. 207-213) pontuam que o pagamento de um salário mínimo mensal ao empregado intermitente, independentemente do fato de ter havido ou não o efetivo labor, configuraria uma maneira de se evitar que tal trabalhador fosse reduzido à condição análoga a de escravo, figura tipificada pelo artigo 149 do Código Penal.

Esse posicionamento decorreria do fato de que a absoluta imprevisibilidade de renda do trabalhador intermitente, em conjunto com a necessidade deste em permanecer à disposição de seu empregador, sempre com a expectativa de ser chamado ao trabalho, configura-se como uma condição degradante de trabalho – atraindo a incidência do artigo 149 do Código Penal (ALMEIDA, C; ALMEIDA,W, 2018, p. 207-213).

Para além do Código Penal, os mesmos autores destacam que a Constituição, ao garantir no artigo 7º, IV, o pagamento de um salário mínimo, o faz sem qualquer condicionante, de modo que não se faz possível atrelar o seu pagamento a uma quantidade mínima de horas trabalhadas. Sob essa ótica, seria inconstitucional o pagamento inferior ao mínimo, ainda que no bojo de jornadas parciais⁴⁰ (ALMEIDA, C; ALMEIDA,W, 2018, p. 207-213).

Sob outra argumentação, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p.163) também pontuam a necessidade de pagamento de pelo menos um salário mínimo mensal aos trabalhadores sujeitos a contratação intermitente. Segundo estes autores, a contratação intermitente seria apenas a instituição de “um salário variável que toma como

³⁹ De acordo como Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), no mês de setembro de 2021, o salário mínimo apto a atender a determinação constitucional do artigo 7º, IV, seria de R\$ 5.657,66, o que equivale a 5,14 vezes o salário mínimo nacional vigente no mesmo período (SALÁRIO..., 2021).

⁴⁰ Esse não é o posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo entendimento de licitude da remuneração inferior ao salário mínimo na iniciativa privada encontra-se estampado na Orientação Jurisprudencial (OJ) 358.

parâmetro a unidade de tempo”. Ora, sendo assim, por disposição expressa do artigo 7º, VII, da CF/88, o trabalhador tem direito a receber o salário mínimo integral, posto que o texto constitucional assegura o pagamento do salário mínimo mensal inclusive aos trabalhadores que percebem remuneração variável (BRASIL, 1988).

Outra linha de raciocínio se apoia no Direito Internacional. Simone Soares Bernardes, Marcos Scalécio e Leonardo Tibo Barbosa Lima (2018, p. 207) observam que o pagamento de valores inferiores ao mínimo mensal ou ao piso da categoria violaria diretamente a previsão do artigo 4º, b, da Convenção 95 da OIT, que determina o pagamento de um salário justo e razoável aos trabalhadores.

Conclui-se que qualquer interpretação no sentido de se pagar menos que um salário mínimo mensal ao trabalhador intermitente inviabilizará a compatibilidade dessa figura contratual com as garantias do texto constitucional e da OIT. Como se não bastasse, desencadeará problemas no pagamento de férias e nos recolhimentos previdenciários, conforme se passa a analisar a seguir.

3.3.2 A ausência de concomitância entre fruição e recebimento das férias

O direito às férias se configura como um direito do trabalhador em interromper a cada ano suas atividades laborais, em período mais longo que os repousos semanais, com o intuito de refazer suas energias físicas e psíquicas e voltar refeito ao trabalho – o que significa, também, gerar benefícios para a própria atividade empresarial.

No entanto, a lógica das férias no trabalho intermitente, ante a interpretação literal do artigo 452-A da CLT, assemelha-se mais a uma penalidade imposta ao trabalhador do que a um direito a ser gozado. Essa afirmação se funda no fato de que, de acordo com o artigo 452-A §6º, II, da CLT, ao final de cada período de trabalho, o trabalhador receberá, proporcionalmente ao período trabalhado, o equivalente às férias acrescidas do terço constitucional (BRASIL, 1943).

Já o artigo 452-A, §9º da CLT, aponta que, a cada período de doze meses, o trabalhador intermitente terá direito às férias de 30 dias, período em que não poderá ser chamado, por seu empregador, para o trabalho (BRASIL, 1943).

Pela interpretação literal desses dispositivos, tem-se que o trabalhador intermitente, por já ter recebido de maneira fracionada, ao final de cada período de trabalho, o equivalente às férias, chega ao mês de gozo destas sem nenhum valor a receber, tendo direito apenas de gozar os 30 dias de descanso.

Observa-se, claramente, que, ao invés de se configurar como um período de paz e tranquilidade para o trabalhador, as férias, no contrato intermitente, representam um período de aflição – a menos que este trabalhador dedique o seu tempo a outra atividade remunerada, o que desnaturaria as próprias férias.

Pode-se argumentar que o trabalhador intermitente já teria recebido o valor das férias de maneira fracionada, concomitantemente com o pagamento dos períodos em que foi chamado ao trabalho, sendo sua a responsabilidade de gerir tal parcela para se prevenir de eventuais dificuldades financeiras ao longo do período de sua fruição.

Na verdade, é praticamente impossível pensar que a grande maioria dos trabalhadores que vivem da sua força laborativa e que se encontram sujeitos a uma modalidade de contratação com tantos problemas, como é o caso do trabalho intermitente, tenham condições de armazenar recursos suficientes ao longo do ano para sua manutenção adequada no período de férias. Com mais razão, se levado em conta que, na prática, o salário que vem lhes sendo pago é calculado por hora, como se viu, sem garantia do mês.

O próprio legislador já levou em conta esse fator humano no momento de estabelecer o pagamento de algumas parcelas como, por exemplo, o décimo terceiro salário. Nesse instituto há a obrigatoriedade de que pelo menos uma das parcelas seja quitada no mês de dezembro, objetivando assegurar uma maior renda ao trabalhador durante o período das festividades de final de ano.

Note-se que a lei proíbe a convocação do trabalhador intermitente para o trabalho pelo empregador que as concedeu – o que também ocorre com o empregado comum, não intermitente. Mas o que parece ser uma atitude *politicamente correta*, adequada ao espírito das férias, esconde na verdade uma distorção.

Antes de proibir a convocação para o trabalho, proibição até correta, posto que para se caracterizar férias se faz necessário o não trabalho, o legislador precisava se preocupar, primeiramente, com o sustento do trabalhador durante o período de seu descanso, sob pena de descaracterizar o período, não pelo trabalho, mas pela falta de remuneração.

Pela ótica constitucional, a sistemática das férias no contrato de trabalho intermitente afronta diretamente o inciso XVII, do artigo 7º da CF/88, em que se lê que é direito dos trabalhadores o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988). Assim, só se pode falar em férias quando há remuneração acrescida de um terço.

Para a adequada aplicação das férias no trabalho intermitente, em conformidade com as disposições constitucionais, necessário se faz que ocorra o pagamento destas no momento de seu gozo, assegurando a subsistência do trabalhador que delas irá desfrutar.

Importante se destacar que, caso seja admitido o pagamento mensal inferior ao mínimo e, inclusive, a ausência de pagamento nos meses em que não há convocação para o trabalho, tem-se um problema reflexo nas férias. Isso porque, se ausente a remuneração integral em algum dos meses do período aquisitivo das férias, restará, ainda que antecipadamente, prejudicada a sua integral quitação (FRANCO FILHO, 2019, p. 39).

Só se poderia falar que os 30 dias de férias foram previamente pagos ao trabalhador se este tivesse prestado serviços, continuamente, ao longo de todo o período aquisitivo do direito às férias, recebendo também, em todos esses meses, pelo menos um salário mínimo. Apenas dessa forma as férias estariam sendo de fato pagas, posto que em cada mês trabalhado haveria o pagamento de 1/12 avos da parcela. Entretanto, sendo a intermitência entre períodos de atividade e períodos de inatividade a principal característica do contrato em questão, não parece provável que isso ocorra na realidade fática do trabalhador intermitente (FRANCO FILHO, 2019, p. 39).

De toda forma, pode-se concluir que uma correta observação da lógica constitucional e das disposições celetistas acerca do instituto das férias, impõe que o pagamento destas seja feito em concomitância com sua fruição, e em observância ao salário mínimo mensal, para que o trabalhador tenha recursos para sustentar a si e a sua família, dignamente, durante o seu período de descanso.

Importante destacar que, se aceita a proposição do tópico anterior, no sentido de pagamento de pelo menos um salário mínimo mensal ao trabalhador intermitente, não haverá quaisquer problemas no momento do cálculo de suas férias, posto que a média dos últimos 12 meses contratuais antes do gozo destas não descera a valores inferiores ao salário mínimo.

3.3.3 A desproteção pela seguridade social

O terceiro ponto que chama a atenção no trabalho intermitente refere-se às contribuições previdenciárias. A preocupação com essas contribuições surge, principalmente, ante a possível interpretação de que, no curso do contrato de trabalho intermitente, seria possível o pagamento de salários inferiores ao mínimo mensal, desde que seja meramente observado o seu valor hora.

O primeiro movimento da legislação para esclarecer o tema se deu com a MP 808/2017, que acrescentava ao texto da CLT o artigo 911-A, contendo as seguintes disposições em seus parágrafos:

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, **receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal**, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º Na **hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto** no § 1º, o mês em que **a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social** nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários (BRASIL, 2017b, grifo nosso).

O tratamento dado pela MP 808/2017 foi um dos piores possíveis para a situação. Isso porque, ao criar para o empregado, que não recebeu sequer um salário mínimo no mês, o ônus de contribuir para a Previdência Social a título de complementação, imputou-se a parte hipossuficiente da relação um ônus financeiro do qual ela dificilmente conseguirá desvencilhar-se.

Há de se pensar que, a prioridade na destinação do dinheiro recebido pelo empregado será sua alimentação, moradia, saúde, transporte e demais itens indispensáveis a sua sobrevivência imediata, deixando de lado, muito provavelmente, a contribuição previdenciária.

De acordo com a MP 808/2017, a não complementação das contribuições, cuja base de cálculo tiver sido inferior ao salário mínimo, ensejaria a sua desconsideração. É inimaginável que o trabalhador seja obrigado a contribuir sobre o valor que eventualmente recebeu, posto que já descontado pelo empregador, sem que essa contribuição se reverta em proteção social para si. Ainda que não se tenha realizado o pagamento do valor integral devido, alguma proteção deveria ser ofertada, sob pena de se configurar um enriquecimento ilícito da União (DUARTE; SILVA; VIANA, p. 283).

Após a queda da vigência da MP 808/2017, o assunto voltou a ficar sem uma regulamentação jurídica específica, ensejando uma série de discussões na literatura jurídica acerca de como deveriam ser tratadas as contribuições previdenciárias dos trabalhadores intermitentes.

Uma possibilidade para solucionar a questão seria propor que as contribuições previdenciárias calculadas sobre salário abaixo do mínimo mensal fossem computadas como

válidas para fins previdenciários. No entanto, ainda que mais adequado á proteção do trabalhador intermitente, esse entendimento geraria um *rombo* no Regime Geral Previdência Social (RGPS), posto que a contribuição seria realizada sobre valores inferiores àqueles dos benefícios futuramente pagos⁴¹.

Não regulamentar a questão, por sua vez, seria permitir que os trabalhadores, sujeitos ao vínculo de emprego intermitente, possam não ter sua contribuição previdenciária computada todos os meses, o que significa imputar a parte hipossuficiente da relação empregatícia mais um ônus. Não regulamentar a questão seria, em última análise, criar a possibilidade de existência de um empregado sem a proteção da seguridade social⁴².

Surge, assim, um grande problema para o Direito Previdenciário a partir da regulamentação do contrato de trabalho intermitente na CLT, principalmente, se vier a prevalecer o entendimento de que é lícito o pagamento de salário inferior ao mínimo mensal para um trabalhador que não preencher as 220 horas mensais de remuneração (incluindo-se o repouso semanal remunerado nessas horas).

A prevalência do entendimento de que o pagamento antecipado das férias após cada período de atividade substituiu o pagamento no momento do seu gozo criaria ainda mais problemas na seara previdenciária. Se tal entendimento se consolidar, ter-se-á o pagamento fracionado das férias, sem qualquer remuneração no mês de fruição destas, o que ocasionará um mês sem trabalho e, portanto, sem salário e sem a respectiva contribuição previdenciária (DUARTE; SILVA; VIANA, p. 284).

Atualmente, após a Emenda Constitucional 103 de 2019, foi acrescido o §14 ao artigo 195, que afirma que só serão computadas as contribuições previdenciárias calculadas sobre valores iguais ou superiores ao salário mínimo, permitindo-se o agrupamento destas, quando calculadas sobre valores inferiores (BRASIL, 1988).

Com isso, a primeira opção que o trabalhador intermitente tem é a de complementar o valor de sua contribuição nos meses em que sua remuneração não tiver alcançado o salário mínimo mensal, o que, pelos motivos já mencionados, não parece muito razoável.

A segunda opção, consistente em agrupar as contribuições realizadas cuja base de cálculo foi inferior ao salário mínimo, não é favorável ao trabalhador intermitente, mas ainda é um pouco melhor que as possibilidades anteriores. Isso porque o trabalhador não seria obrigado a complementar qualquer valor para que sua contribuição seja considerada (ainda

⁴¹ De acordo como artigo 201, §2º da CF/88 os benefícios que substituam salário de contribuição não deverão ter valores a baixo do salário mínimo (BRASIL, 1988).

⁴² Importante lembrar aqui o termo utilizado por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p.166) “trabalhador institucionalmente precarizado”.

que na condição de fração), o que não lhe imputaria o ônus de contribuir sem que lhe fosse ofertada alguma proteção pela seguridade social.

O agrupamento de contribuições está longe de ser o melhor dos cenários para os empregados intermitentes, posto que permite que um empregado tenha de somar vários meses consecutivos para completar uma única contribuição previdenciária, o que poderá trazer uma série de prejuízos futuros no computo de carências e de tempo de contribuição. Entretanto, é uma opção menos injusta que a obrigatoriedade de complementação, sob pena de desconsideração da contribuição.

O problema desse agrupamento de contribuições surge caso prevaleça a interpretação de que é possível pagar valores abaixo do salário mínimo aos trabalhadores sujeitos ao vínculo intermitente que não alcancem a remuneração referente a pelo menos 220 horas no mês (incluindo-se nessas horas o repouso semanal remunerado), o que não se defende. Nesse caso, será possível observar empregados que, mesmo com vínculo laboral vigente, não terão contribuições previdenciárias todos os meses.

A alternativa que resolveria o problema das contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente seria a proposição trazida no tópico 3.3.1, segundo a qual lhe deverá ser assegurado, pelo menos, o pagamento de um salário mínimo mensal, incluindo-se o mês de férias. Adotando-se essa premissa, a questão previdenciária ficará resolvida, posto que, em todos os meses do contrato haverá uma contribuição completa do empregado para o RGPS.

Após uma primeira análise do contrato de trabalho como um todo, a presente pesquisa buscou compreender a figura específica do contrato de trabalho intermitente, regulamentada recentemente, em 2017. Foram destacados três grandes problemas da contratação intermitente, não se ignorando que existem várias outras mazelas dessa contratação que vem sendo considerada como uma forma de precarização do trabalho humano.

Os resultados destas contratações serão percebidos com mais clareza ao longo do tempo, inclusive sob a saúde do trabalhador que, quando contratado por essa modalidade, vive em latente estado de insegurança financeira. A partir desse ponto, o que se busca nos capítulos seguintes é compreender o mundo do trabalho contemporâneo em que esses contratos de trabalho, previamente analisados, vêm se consolidando.

4 NOVAS TECNOLOGIAS E TRABALHO URBANO

Após traçar as linhas gerais do contrato de trabalho, percorrendo o estudo breve dos seus pressupostos, passou-se a analisar uma modalidade específica de contratação trabalhista: o contrato intermitente. No atual ponto da presente pesquisa, torna-se imprescindível a compreensão da sociedade e do mercado de trabalho em que tais relações (contrato de trabalho padrão e contrato de trabalho intermitente) estão se constituindo.

É fato notório e incontroverso que o mundo atual vem recebendo inovações tecnológicas em proporções nunca vistas, o que obviamente enseja alterações no mundo do trabalho, ou, utilizando-se da expressão de Teresa Coelho Moreira (2012, p. 19), constitui um “admirável mundo novo do trabalho”.

A expressão cunhada pela autora portuguesa busca evidenciar que o atual mundo do trabalho tem traços inovadores que o diferenciam, e muito, das realidades vivenciadas pelos trabalhadores no passado. Como é de se esperar, as inovações trazem consigo ônus e bônus, sendo necessária uma acurada e frequente análise dos efeitos da tecnologia no mundo do trabalho.

É possível argumentar que talvez esse “novo mundo do trabalho” que se descortina na contemporaneidade não seja de fato tão “admirável” assim, mormente pela ótica daqueles que retiram do labor o seu sustento (MOREIRA, 2012, p. 19). Ricardo Antunes (2020a, p.21-22) pontua que as novas realidades do trabalho humano surgem com uma promessa de libertação do trabalhador daquele labor pesado que oprimia os primeiros trabalhadores fabris. Em que pese essa expectativa, o autor pontua que a intensa exploração do trabalhador se mantém incólume no mundo contemporâneo, sujeitando os trabalhadores atuais a formas precárias de trabalho.

Observar as transformações da indústria e dos processos produtivos no século XXI permite compreender melhor o trabalho na atualidade e os influxos que este vem recebendo das novas tecnologias que com ele interagem e, ato contínuo, perceber os efeitos dessas tecnologias para a vida dos trabalhadores.

A chamada “indústria 4.0” surge justamente no contexto da fusão de novas tecnologias ao setor produtivo, buscando cada vez mais a interação entre as próprias máquinas, e das máquinas com a inteligência artificial. A junção da automação, prática que não pode ser considerada como novidade do século XXI, com a inteligência artificial e a comunicação *machine to machine* (máquina com máquina), viabilizam a constituição de plantas produtivas que se organizam por si mesmas, e, ainda, reorganizam a si próprias, em caso de eventual

necessidade. Essa autonomia das máquinas em relação a sua própria gerência faz com que o trabalho humano seja cada vez menos necessário aos parques industriais (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 29-33).

Isso porque a junção da automação com a inteligência artificial permite que a máquina que executa determinada função consiga também, concomitantemente, controlar o estoque de matéria produtiva, limitar e gerenciar vendas *on-line*, agendar sua própria manutenção, calcular prazos de entregas e reorganizar o sistema produtivo em caso de falha técnica de um de seus componentes ou ausência de algum dos insumos produtivos. Assim, o que parece um serviço árduo de vários trabalhadores pode ser uma tarefa simples para máquinas dotadas de *softwares* e de inteligências artificiais (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 29-31).

Nó próximo tópico buscar-se-á compreender melhor a indústria 4.0, desde o seu surgimento até o presente momento, com seus influxos no sistema produtivo de bens e no mercado de serviços.

4.1 Indústria 4.0

O termo “indústria 4.0” surgiu na Alemanha em 2011, mais precisamente na Feira de Hannover, ocasião em que foi proposto um projeto denominado *Plattform Industrie 4.0*. O objetivo do projeto era transformar o parque industrial alemão agregando novas tecnologias de informação e comunicação à automação, o que possibilitaria ganho de eficiência para indústria e, por conseguinte, diminuiria os custos do sistema produtivo (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 28).

A indústria 4.0 recebe esse nome por fazer menção ao movimento iniciado na virada do século XX para o século XXI, conhecido como “4ª revolução industrial”. No entanto, antes de adentrar nas novas configurações do sistema produtivo da indústria 4.0, ou nas denominadas *Smart factories* (fábricas inteligentes), é importante relembrar as três revoluções industriais que a precederam⁴³ (ZIPPERER, 2019, p.36-37).

A primeira revolução industrial ocorreu entre 1760 e 1840, iniciando-se na Inglaterra, e tendo como seu maior destaque a industrialização da produção dos bens que anteriormente

⁴³ A maior parte dos autores menciona a existência de quatro revoluções industriais. No entanto, também é possível encontrar autores que mencionam existirem fases da revolução industrial, compreendendo a industrialização como um processo contínuo que pode ser demarcado por fases e não por revoluções apartadas (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 88). Nesse sentido, ainda com relação ao termo “revolução”, interessante o posicionamento apontado por Marcella Pereira de Araujo (2020, p.50), no sentido de que este termo pressupõe uma mudança profunda, o que não se observa em relação ao modelo econômico prevalente ao longo do processo de industrialização. Assim, em que pese as profundas mudanças produtivas de cada período, ao logo das quatro revoluções industriais o modelo capitalista de produção e acumulação de riquezas permaneceu se consolidando.

eram produzidos pelas manufaturas, nas corporações de ofício ou pelas próprias famílias. Surgem, em seu bojo, a máquina a vapor (ZIPPERER, 2019, p.35), que permitiu a mecanização das fábricas então emergentes. A grosso modo, foi justamente a transição da manufatura para a maquinofatura que permitiu o surgimento do excesso de produção, desencadeando dessa maneira o estímulo ao comércio e ao mercantilismo⁴⁴ (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 87).

Essa transição da manufatura para a maquinofatura fez com que a produção aumentasse de modo a extrapolar o consumo do núcleo familiar para o qual era originalmente voltada, criando um excedente produtivo que incentivou o comércio nas cidades. Os trabalhadores dessas primeiras fábricas são os indivíduos que iriam compor a classe operária, também chamada de proletariado (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 87).

A segunda revolução industrial consolidou a industrialização iniciada pela primeira revolução. Sua grande marca é a produção em massa, que se origina com a utilização da energia elétrica, do petróleo e do aço, dentre outros elementos importantes, e o advento da linha de montagem (ZIPPERER, 2019, p. 35).

Foi buscando organizar a produção em massa que surgiram o taylorismo, o fordismo e mais tarde o toyotismo. O objetivo em comum dessas formas de organização da produção é o ganho de eficiência e a consequente redução de custos. De maneira bem simples, o taylorismo e o fordismo focam na produção em larga escala na linha montagem, enquanto que o toyotismo se preocupa com a produção sob demanda⁴⁵ (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 88).

A terceira revolução industrial surgiu a partir da década de 1950 no pós segunda guerra mundial, e foi marcada pela evolução das tecnologias numa sociedade já industrializada (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 87). Nessa sociedade já amplamente industrializada surge o terreno propício para a disseminação do toyotismo que busca erradicar todo o desperdício da produção fazendo com que a fábrica seja cada vez mais enxuta e eficiente (ALVES, 2011, p.43-58).

Eric Hobsbawm (2011, p. 253-263) menciona esse período como sendo o período de ouro do “breve século XX”⁴⁶, destacando que a década de 1960 compreendeu um momento de

⁴⁴ Importante destacar que á época, além das fábricas destinadas a manufatura, havia também as corporações de ofício e o trabalho em domicílio.

⁴⁵ Salienta-se que um modelo não necessariamente substitui o outro, de modo que permanecem usuais as características de cada um deles que apresentaram os melhores resultados.

⁴⁶ O historiador aponta o século XX como sendo breve porque, desprezando-se o carácter temporal de 100 anos e considerando um século pelos seus acontecimentos, compreenderia apenas o período que vai de 1914 a 1991- apenas 77 anos (HOBSBAWM, 2011).

furor econômico, com o surgimento de uma série de novos produtos tecnológicos que anteriormente eram inimagináveis⁴⁷. Conforme menciona o historiador, durante esse período, uma série de novas tecnologias, inclusive algumas delas pensadas ao longo da segunda guerra mundial, propiciaram o surgimento de produtos que revolucionaram a vida das pessoas. Não se pode afirmar que o período tornou os bens acessíveis a todos; no entanto, a produção em massa dos países com parque industrial já consolidado possibilitou o acesso a esses bens por parte de um maior número de pessoas.

Outra marca do período foi à intensificação do processo de globalização. O aumento da produção interna dos países, em conjunto com uma série de insumos nos meios de comunicação, permitiu que o processo de internacionalização e globalização dos países fosse acentuado (HOBSBAWM, 2011, p. 262).

A terceira revolução industrial também ficou conhecida como “revolução digital”, por ter como marcas próprias a informática, a robótica e o avanço dos meios de comunicação (BRASIL, N; 2019, p. 50). O processo de automação que se aperfeiçoa e intensifica ao longo da quarta revolução industrial, conforme se verá adiante, se iniciou nesse período. Também surgiu ao longo da terceira revolução industrial uma maior preocupação com a existência de sujeitos que fossem consumidores para os vários bens produzidos⁴⁸. Observa-se que a automação reduz os postos de trabalho humano no processo produtivo, de modo que existe uma preocupação maior em criar consumidores do que em criar trabalhadores (HOBSBAWM, 2011, p. 264-265).

Ao mesmo tempo em que a automação reduz postos de trabalho, o conceito de empresa enxuta, que desde o início da fase toyotista vem sendo cada vez mais observado, impõe uma sobrecarga e um acúmulo de funções aos trabalhadores que ainda conseguiram se manter empregados na produção industrial. Nesse sentido, pontua Márcio Túlio Viana (2000, p. 163) que “a automação não libera tempo do trabalhador, mas apenas do consumidor”.

O atual momento de industrialização, conhecido, como se disse, como “quarta revolução industrial”, iniciou-se na virada do século XX para o século XXI e enfatiza ainda mais a automação, que passa a substituir, crescentemente, não apenas a força física do

⁴⁷ Importante ressaltar que não se pode atribuir os êxitos da “era de ouro” única e exclusivamente às novas tecnologias da terceira revolução industrial. Países com industrialização tardia também tiveram um acréscimo considerável em suas produções, ainda que única e exclusivamente agrícolas, devido à introdução de insumos já conhecidos pelos países centrais desde o século XIX, como, por exemplo, o carvão (HOBSBAWM, 2011, p. 265).

⁴⁸ Desde a primeira revolução industrial, o crescente aumento de produtividade incentivou a preocupação com a existência de um mercado que pudesse consumir a totalidade de bens produzidos.

trabalhador, mas também, sua própria inteligência, por meio da inteligência artificial (VALENTINI, 2020, p. 304).

A marca registrada da indústria 4.0 é o aumento da conexão entre pessoas, entre máquinas e entre máquinas e pessoas. O efeito direto do aumento da conexão é o ganho contínuo de eficiência da automação. As dimensões físicas, digitais e biológicas se veem interconectadas, permitindo avanços, por exemplo, na robótica, na genética e na nanotecnologia (ZIPPERER, 2019, p. 39). Nesse sentido:

Podemos definir a Indústria 4.0 como um sistema produtivo, integrado por computador e dispositivos móveis interligados à internet ou à intranet, que possibilita a programação, gerenciamento, controle, cooperação e integração com o sistema produtivo de qualquer lugar do globo em que haja acesso à internet ou à intranet, buscando, assim, a otimização do sistema e toda a sua rede de valor, ou seja, empresa, fornecedores, clientes, sócios, funcionários e demais *stakeholders* (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 32).

De acordo com José Benedito Sacomano e Walter Cardoso Sátyro (2019, p. 33-44), a indústria 4.0 ainda é um conceito aberto que vem se desenhando à medida que surgem novas tecnologias. No intento de facilitar a compreensão acerca dessa nova constituição produtiva, os autores dividem seus elementos formadores em três categorias: elementos base ou fundamentais, elementos estruturantes e, por fim, elementos complementares.

Os elementos base ou fundamentais são aqueles que se constituem pela base tecnológica na qual a indústria 4.0 encontra-se fundada, sem os quais não se pode falar em indústria 4.0. São esses os sistemas ciber físicos⁴⁹, a *Internet* das coisas e *Internet* de serviços (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 33-34).

Os elementos estruturantes correspondem às tecnologias que viabilizam a instauração da indústria 4.0. A presença de considerável número desses elementos permite a classificação de uma indústria como sendo 4.0, de modo que quanto mais desses itens estejam presentes, mais próximo do ideal de indústria 4.0 o sistema produtivo se encontrará. São elementos estruturantes: automação, comunicação máquina a máquina, inteligência artificial, análise do big data, computação em nuvem, integração de sistemas e segurança cibernética (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 33-38).

Os elementos complementares são aqueles que não se fazem necessários para que uma indústria seja considerada 4.0, entretanto, sua presença favorece os sistemas produtivos. São

⁴⁹Sistemas ciber físicos correspondem ao conjunto de tecnologias que permitem o envio do fluxo de informações entre coisas e pessoas, possibilitando que uma indústria seja gerida a distância, por ordens remotas. São esses sistemas que possibilitam que, a título de teste, seja remodelada, no ambiente virtual, toda a atividade produtiva de uma empresa, sem que ocorram, até segunda ordem, mudanças no plano físico. É, portanto, a interação entre a realidade física tangível e a realidade digital intangível (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 34).

exemplos de elementos complementares: etiquetas de RFID⁵⁰, QR code, realidade aumentada, realidade virtual e impressão 3D (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 39).

Comparando-se as quatro revoluções industriais, pode-se perceber que para cada uma delas existe um ponto nevrálgico: para a primeira, a própria industrialização; para a segunda, a produção em massa; para a terceira, a automação. O ponto de toque da quarta revolução industrial é a comunicação, seja ela entre pessoas, entre máquinas, ou ainda, entre máquinas e pessoas (SILVA, 2019, p. 99-100).

Outra comparação que pode ser realizada entre as quatro revoluções industriais é que as duas primeiras tem o condão de libertar o homem do peso de determinados trabalhos repetitivos que consumiam sua força física⁵¹, enquanto que a terceira e a quarta caracterizam-se por uma mais acentuada forma de interação do homem com a máquina (BRASIL, N; 2019, p. 52).

Todas essas mudanças da quarta revolução industrial e da indústria 4.0 não se restringiram única e exclusivamente à produção fabril. As novas tecnologias geraram alterações no modo de vida e de interação da sociedade, o que também fez com que, para além da alteração econômica na produção fabril, ocorressem mudanças em outros setores da economia, como por exemplo, na prestação de serviços. A extrapolação da indústria 4.0 para a sociedade e para outros setores da economia além do industrial torna possível argumentar que ao invés de se utilizar a expressão “indústria 4.0” dever-se-ia usar expressões como “produção 4.0” ou “sistemas de produção 4.0” (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p. 33).

Pontuando a amplitude que as modificações do sistema produtivo trazem para a sociedade, Márcio Túlio Viana (2000, p. 160) afirma que: “[...] também os modos de trabalhar afetam duramente a classe operária, redistribuindo tempos e espaços, reordenando relações de poder, disseminando uma nova ideologia (...) e propondo um novo direito”.

⁵⁰ “Do inglês, *radio-frequency identification tag* (RFID), as etiquetas de RFID são pequenos dispositivos eletrônicos de identificação que transmitem a comunicação por meio de radio frequência. Elas podem ser coladas a um produto, uma embalagem, um equipamento, e até mesmo colocadas em animais ou pessoas. Dotadas de antenas ou captadores e microchips, enviam e respondem (ou somente respondem) sinais de rádio que são transmitidos pela base transmissora em uma determinada frequência” (SACOMANO, SÁTYRO, 2019, p.40). Por meio desses dispositivos é possível, por exemplo, que um site de vendas atualize a localização de uma entrega para seu cliente de maneira automática, sem interferência humana. Também é possível que, por essas etiquetas, ocorra um controle da distância, do tempo e da localização de trabalhadores e bens de uma indústria.

⁵¹ Embora seja possível observar como efeito das revoluções industriais, com ainda maior ênfase nas duas primeiras, a libertação do homem de alguns trabalhos pesados e repetitivos, não se pode afirmar que era esse o objetivo do processo de industrialização. O objetivo da industrialização era á época e, em certa medida, continua sendo até hoje, o aumento da produtividade e a redução dos custos com o consequente aumento de lucros e da acumulação de riquezas.

A extrapolação da lógica industrial para a sociedade e para o setor de serviços se torna perceptível pela intensificação de fenômenos como a servitização e alugabilidade. A servitização é uma estratégia de mercado utilizada pelas empresas que consiste em transformar produtos em serviços, cujo primeiro grande expoente a empresa Xerox, que ao invés de vender máquinas copiadoras, vendia as cópias produzidas pelas máquinas por ela produzidas (REIS *et al*, 2019, p.69-70). A alugabilidade, por sua vez, se intensifica com a possibilidade de monitoramento das coisas pela *Internet*, o que incentiva o processo de alugar bens e serviços no ambiente virtual (ZIPPERER, 2019, p.41). Tanto a servitização como a alugabilidade são fenômenos que se tornaram mais viáveis graças às inovações que passaram a ser acessíveis com a quarta revolução industrial, dentre as quais se destaca o acesso a aparelhos celulares e a *Internet*.

Outro importante exemplo de alteração da quarta revolução industrial e da indústria 4.0, desencadeado principalmente pelo acesso móvel a *Internet*, é o surgimento dos aplicativos, que modificam substancialmente o modo de vida das pessoas na atualidade e serão analisados no tópico 4.1.2.

Pode-se concluir que as inovações da indústria 4.0 criam mudanças no sistema produtivo fabril, nas lógicas de mercado, no oferecimento de serviços e no modo de vida da própria sociedade. Os *smartphones*, talvez, possam ser considerados um dos principais baluartes da mudança de vida das pessoas na sociedade que vem sendo construída ao longo do século XXI. Adiante será analisada a mudança social desencadeada pela utilização em larga escala dos *smartphones*.

4.1.1 Disrupção, destruição criativa e acesso à Internet por meio de aparelhos Smartphones

Alguns autores apontam que o tripé composto por *Internet*, *Big Data* e *Smartphones* vem revolucionando o mundo do trabalho e constitui, em conjunto, um eixo que viabiliza as grandes mudanças observadas no mercado de trabalho da contemporaneidade (ZIPPERER, 2019, 33).

Dentro desse tripé, a utilização de *smartphones* ganha um destaque considerável. Conforme afirma Renan Bernardi Kalil (2020, p.82) “o bem que melhor simboliza as mudanças em curso é o telefone celular”.

A vida das pessoas do século XXI é marcada por *smartphones*. O início da utilização diária desses aparelhos se dá, pela manhã, logo ao despertar, em virtude da função “despertador”, comumente utilizada. Ao longo do dia, os *smartphones* são utilizados para

uma infinidade de funções que vão desde comunicação e acesso às redes sociais até transações bancárias, locomoção urbana e acesso à alimentação. Mesmo nos últimos momentos do dia, os *smartphones* podem ser utilizados com aplicativos que induzem ao sono⁵².

A utilização dos *smartphones* muda a vida das pessoas e, por conseguinte, altera o mundo do trabalho. Um primeiro ponto que poderia ser destacado é a hiperconectividade de um universo crescente de trabalhadores, que passam a estar sempre acessíveis e disponíveis para o trabalho (ZIPPERER, 2019, p.83). Nesse sentido, os celulares e *smartphones* são aparelhos que obnubilam a fronteira entre o lazer e o trabalho, principalmente pelo fato de que se torna possível trabalhar de qualquer lugar, até mesmo dos espaços e tempos que deveriam ser destinados ao lazer (KALIL, 2020, p. 82).

Teresa Coelho Moreira (2020, p. 276) pontua que os avanços tecnológicos tem um aspecto positivo, ao permitir que a automação desempenhe atividades insalubres e perigosas que antes eram feitas por trabalhadores. Ao mesmo tempo, como aspecto negativo, a autora destaca que a hiperconectividade e o trabalho constante, para além da jornada, causam uma série de adoecimentos psíquicos aos trabalhadores.

De toda maneira, a integração da vida dos seres humanos com os aparelhos celulares e *smartphones* é tão intensa que se torna difícil imaginar um mundo sem a sua utilização.

Além da hiperconectividade, característica observada em grande parte dos trabalhadores usuários da telefonia e *Internet* móveis, as tecnologias disponíveis nos *smartphones* criam também uma série de postos de trabalho que se originaram a partir do oferecimento *online* de uma gama diversificada de serviços.

Para André Gonçalves Zipperer (2019, p.33), os aplicativos que ofertam serviços são responsáveis por uma total reorganização nas modalidades de prestação de serviços, quebrando os paradigmas anteriores e ensejando a construção de novas formas de exploração do trabalho humano. É justamente pela abrupta mudança em relação aos padrões anteriormente praticados que o autor aponta que o oferecimento de trabalho pelas plataformas digitais configura-se como uma tecnologia disruptiva. O termo “disrupção” é:

aplicado à economia para expressar as inovações que rompem com o processo tradicional de produção e reprodução de bens. Como o próprio nome sugere, a economia disruptiva gera uma fratura no modelo econômico (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017, p. 5-6).

⁵² Alguns aplicativos atuais se constituem pela apresentação de sons e imagens com o objetivo de induzir e de melhorar a qualidade do sono (CHALET, 2020).

De fato, as alterações que a utilização de aplicativos disponíveis em *smartphones* acarretou para a sociedade e para o mundo do trabalho são extremamente relevantes. Entretanto, outros estudiosos acerca do tema apontam que, por mais que as alterações decorrentes da utilização de aplicativos (utiliza-se o exemplo da empresa Uber) tenham acarretado inovações, não se pode dizer que houve uma inovação disruptiva no sistema produtivo. Nesse sentido:

(...) a Uber não rompeu com nada, ela não inventou a roda, ela simplesmente viu no imenso exército de desempregados qualificados, com CNH e carro próprio - criado pela atual crise econômica - um promissor mercado para explorar o trabalho alheio, fazendo isto sob o nome de disrupção para fugir dos impostos, das leis trabalhistas e dos riscos da atividade econômica, ferindo a livre concorrência ao praticar dumping social (TEODORO; D'AFONSECA; ANTONIETA, 2017, p. 7).

Analisando-se a questão por essa perspectiva, percebe-se que de fato os aplicativos mudam as vias pelas quais produtos e serviços são ofertados, sem que estes sejam necessariamente inovadores. Assim, *delivery* de alimentos e remédios, entrega de compras de supermercado, transporte de passageiros em carros de passeio particulares e aluguel de imóveis por temporadas são serviços há muito já eram conhecidos pelos cidadãos do mundo. As plataformas digitais, os aplicativos e os *smartphones* apenas facilitam o acesso a esses serviços que passam a estar disponíveis mediante alguns toques na tela do celular.

Nesse sentido, Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D'Afonseca e Maria Antonieta (2017, p.5-6) retomam o conceito de destruição criativa de Joseph Alois Schumpeter. Este último autor pontua que o movimento do mercado em relação às inovações ocorre em forma de onda; uma inovação surge concomitantemente com um produto já existente, que vai entrando em declínio em virtude do *boom* do novo produto que representa uma inovação. Após algum tempo, surge uma nova inovação que vai gozar de um *boom* no mercado que, por sua vez, ensejará o declínio da inovação anterior (SHUMPETER, 1997, p. 204-212).

Diferentemente da ideia de disrupção que enseja uma ruptura abrupta com o sistema produtivo anterior, Joseph Alois Schumpeter aponta que a inovação que constitui a destruição criativa não precisa irromper com os modelos produtivos anteriores. Tanto a agregação de uma tecnologia nova ao sistema produtivo quanto a mera reorganização de fatores produtivos já conhecidos se mostram suficientes para ensejar uma inovação, não sendo necessário o

rompimento total com todo o sistema produtivo já consolidado⁵³ (SHUMPETER, 1997, p. 76).

Independentemente de qual seja a concepção acerca do surgimento das plataformas e dos aplicativos que gerem mão de obra a ser ofertada *online*, seja pela compreensão como sendo uma inovação disruptiva ou uma destruição criativa, o importante a se compreender é que de fato o surgimento da oferta de trabalho pelas plataformas e aplicativos desencadearam mudanças amplas no universo laboral, como se verá melhor nos tópicos a seguir.

4.1.2 Economia compartilhada, Gig Economy e o trabalho nas plataformas digitais

O primeiro grande desafio a ser enfrentado para o estudo do trabalho por meio de plataformas digitais é nomear esse fenômeno. Alguns autores apontam vários nomes como sendo sinônimos, enquanto que outros apontam diferenças entre um conceito e outro, sem ser possível, no entanto, encontrar um consenso entre os pesquisadores de qual a melhor nomenclatura a ser utilizada.

Arun Sundararajan (2018, p.55) afirma que as expressões “economia compartilhada”, “economia colaborativa”, “economia sob demanda” e “*gig economy*” designam o mesmo fenômeno. Para ele, a expressão “capitalismo de multidão” é a mais apropriada para designar o trabalho desempenhado nas plataformas digitais. No mesmo sentido de compreender várias expressões como sinônimas, Tom Slee (2019, p.35) enumera as expressões “economia do compartilhamento”, “*gig economy*” e “economia sob demanda”.

Também para Francisco de Assis Barbosa Junior (2019, p. 26-27), as expressões “economia compartilhada” e “economia colaborativa” são sinônimas, referindo-se ao fenômeno da utilização das plataformas digitais para o desenvolvimento de atividades econômicas que busquem a maior utilização de bens ou serviços subutilizados. Um importante exemplo seria o Airbnb, que possibilita o aluguel de quartos que estejam vagos dentro de uma casa. Nesse caso, o foco consiste no bem ou no serviço que, por ser subutilizado, pode ser repartido com um menor custo.

Continuando com o estudo do mesmo autor, a expressão “*gig economy*”⁵⁴ designaria o fenômeno de plataformas centradas nas prestação de serviços desempenhadas por pessoa

⁵³ Para o autor a inovação que se constitui como uma destruição criativa ocorre em um dos cinco casos: inserção de um novo produto no mercado; mudança no método de produção que pode ocorrer pela simples recombinação de fatores produtivos já pré existentes; criação de um novo mercado; surgimento de uma nova matéria prima para o processo produtivo e o rompimento com um monopólio em virtude de uma reorganização da indústria (SHUMPETER, 1997, p. 76).

humana, e não em um bem a ser utilizado. Um exemplo seria a empresa Uber, que mesmo valendo-se do suposto “compartilhamento” de um veículo, tem como seu cerne o trabalho ofertado por um motorista (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 26-27).

Para Renan Bernardi Kalil (2020, p.71-76) as expressões “economia de compartilhamento”; “uberização” e “*gig economy*” buscam, ineficientemente, descrever o mesmo fenômeno, pontuando o autor seu entendimento de que seria melhor a utilização da expressão “capitalismo de plataforma”.

Apontado a “confusão terminológica” existente no tema, André Gonçalves Zipperer (2019, p.46-51) propõe a utilização de expressões mais descritivas como “economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *on-line*” ou “economia de intermediação por plataforma *on-line*”.

Além das expressões citadas acima, ainda é possível encontrar várias outras que buscam nomear o fenômeno do trabalho pela via de plataformas digitais. O mais próximo de um consenso que se pode chegar é, talvez, a expressão a não se utilizar: “economia compartilhada”. Grande parte dos autores acerca do tema pontua que a expressão “economia compartilhada” é utilizada equivocadamente quando empregada para designar o fenômeno da prestação de serviços pela maior parte das plataformas digitais.

A ideia de economia compartilhada surge com a mudança de paradigma do século XX, com o hiperconsumismo, para o século XXI, em que muitas pessoas passam a buscar um consumo mais consciente, preocupadas com a sustentabilidade, produção de lixo e esgotamento de recursos do planeta (SUNDARARAJAN, 2018, p. 56; BRASIL, N; 2019, p. 55).

Na busca pelo consumo consciente, a necessidade de ter um bem se torna menor quando existe a possibilidade de apenas desfrutar dele e de suas *benesses*. Assim, o acesso a um bem se torna mais importante que a sua propriedade em si (SUNDARARAJAN, 2018, p. 56; BRASIL, N; 2019, p. 55).

Com essa lógica, bens subutilizados passam a ser compartilhados pela comunidade. Além de controlar o consumo, o compartilhamento permite uma redução de custos que possibilita o acesso ao bem por um maior número de pessoas. Com isso, o consumo em larga escala, despersonalizado, promovido pelo modelo capitalista de produção, dá lugar às trocas e compartilhamentos entre pessoas de uma mesma comunidade (SUNDARARAJAN, 2018, p.55-66).

⁵⁴ O autor destaca que o termo “*gig*” vem do Jazz, sendo o nome utilizado para a contratação de um músico desse gênero musical apenas para uma apresentação específica (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 25).

O problema é que a realidade observada nos serviços ofertados em plataformas digitais de larga escala se dissocia muito dos objetivos originários da economia compartilhada. Nas palavras de Athina Karatzogianni (2021, p. 96) ocorreu uma “cooptação neoliberal da retórica e do movimento da ‘economia do compartilhamento’”.

Plataformas como a Uber passaram a se declarar como empresas de economia compartilhada, visando aproveitar-se dos pontos positivos do discurso do compartilhamento, sem, no entanto, aderirem verdadeiramente aos seus objetivos (SLEE, 2017, p.55-60/111). O que de fato ocorre é a manipulação por parte de grandes instituições financeiras de capital de risco para, burlando regulamentações instituídas pelas legislações nacionais (trabalhista, por exemplo), expandir o livre mercado para diversos setores (SLEE, 2017, p.60).

Ainda destacando a plataforma Uber, Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p.34-37) pontua que o apelo à ideia de economia colaborativa, concomitantemente com a utilização de pautas sensíveis à atualidade, como a preservação do meio ambiente e a criação de novas formas de trabalho mais livres e flexíveis, é uma estratégia de publicidade para ganhar legitimidade, atraindo usuários, motoristas e passageiros, para a plataforma.

Muito longe das ideias de gratuidade e generosidade, originalmente atreladas aos conceitos de compartilhamento e colaboração, o trabalho em plataformas digitais se origina de iniciativas de capitais de risco que, quando são exitosas, enriquecem consideravelmente seus investidores ao mesmo tempo em que negam direitos aos indivíduos que para elas prestam serviços⁵⁵ (KALIL, 2020, p.72-73; SLEE, 2017, p. 36, ZIPPERER, 2019, p.50).

Ao invés de uma economia entre pares, de pessoas para pessoas, o que se percebe é a apropriação das ideias de compartilhamento e colaboração, por parte do mercado, para manter uma organização do trabalho antiga já conhecida por todos. Ao contrário do que as narrativas de compartilhamento e de colaboração tentam construir, o vínculo da prestação de serviços não se dá entre pessoas, mas sim, entre o consumidor final e a empresa que gere a plataforma (GONSALES, 2020, p. 128).

Pode-se concluir que a utilização das expressões “economia compartilhada”, “economia de compartilhamento” ou “economia colaborativa” busca desvencilhar o trabalho desenvolvido pela via das plataformas digitais do seu aspecto econômico. Ao se tentar afastar

⁵⁵ Interessante o posicionamento de Niels van Doorn (2021, p.57) ao apontar que o trabalho em plataformas configura uma “produção de dual valor” posto que tanto a prestação de serviço ofertada pela plataforma, quanto os dados dos usuários por ela coletados ao longo da prestação tem um valor monetário. Essa percepção do autor permite visualizar, com ainda mais clareza, que o papel da plataforma não se limita a conectar o consumidor final com um prestador de serviços. Ao invés de uma mera intermediação de mão de obra, o que de fato se observa é o protagonismo da plataforma sob a pessoa do prestador de serviços. O protagonismo da ferramenta sobre a própria pessoa é mais um indício de que não se pode falar em economia compartilhada ou colaborativa nesses casos.

a característica econômica desses trabalhos, por meio da linguagem, o que se busca, em última análise, é afastar à própria ideia de vínculo empregatício.

A expressão “economia sob demanda” também parece ser insuficiente para designar o fenômeno como um todo, tendo em vista que limita a visualização do trabalho à demanda do consumidor final, que chama um trabalhador quando necessita do serviço por ele prestado. Em situações como a dos motoristas de aplicativos de transporte urbano ou de entregadores de *deliverys*, por exemplo, o trabalho não deveria ser observado de maneira fragmentada ante as múltiplas demandas dos vários consumidores, mas, sim, visto como contínuo ante a necessidade perene da figura do motorista e do *motoboy* por parte de uma plataforma que oferta serviços de transporte ou de entregas.

Expressões sintéticas como “*gig economy*”, “capitalismo de multidão”, “capitalismo de plataforma” e o termo “uberização”, bem como expressões descritivas como as propostas por André Gonçalves Zipperer (2019, p. 51), como “economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *on-line*” e “economia de intermediação por plataforma *on-line*”, parecem desempenhar bem o papel de nomear os trabalhos ofertados por trabalhadores pela via de plataformas digitais no século XXI.

Em que pese se reconhecer a importância da linguagem e o efeito nocivo que nomenclaturas equivocadas podem causar, mais importante que encontrar um consenso quanto ao termo ou expressão a ser utilizado é a compreensão do fenômeno e de seus efeitos, tanto para os trabalhadores a ele sujeitos quanto para toda a sociedade, o que será feito nos tópicos seguintes.

4.2 A relação de emprego na indústria 4.0 e nas plataformas digitais

A indústria 4.0, com seu crescente índice de automação e de utilização da inteligência artificial e da robótica, avança lado a lado com a ideia apocalíptica da extinção dos postos de trabalho humano. Esse talvez seja um dos principais pontos de destaque entre os que estudam os impactos da indústria 4.0 no mercado de trabalho.

Com o surgimento da inteligência artificial, apta a tomar decisões, das máquinas que se comunicam com outras máquinas e, por si próprias, organizam o sistema produtivo e de algoritmos que prometem realizar análises sensatas e mais assertivas que aquelas desempenhadas pelos seres humanos⁵⁶, surgiu também uma expectativa de que o trabalho

⁵⁶ A compreensão da gestão e da tomada de decisões por algoritmos e pela inteligência artificial ainda é assunto que carece de ampla discussão. Destaca-se o que já foi pontuado por Valerio De Stefano (2020, p.31-33) acerca

humano não mais se faria necessário à produção de bens e ao oferecimento de serviços. As fábricas inteligentes, como são chamadas, tem um nível tecnológico no qual foi possível substituir não apenas parte dos trabalhadores braçais, mas também, alguns daqueles que desempenham trabalhos intelectuais (VALENTINI, 2020, p. 304).

O *software* chamado Watson, da IBM, é um exemplo de ameaça ao trabalho majoritariamente intelectual dos advogados. Segundo informações da empresa, a plataforma com capacidade de aprendizado conseguiria realizar análises jurídicas sem a necessidade de um profissional (COUTO; VENDRAMETTO, 2019, p. 162).

A virtualização também chama atenção para uma série de profissões que tendem a deixar de existir, a exemplo das lojas que vendem CD's, das locadoras e, quiçá, daqui a algum tempo, das próprias bibliotecas, livrarias e agências bancárias. Um exemplo de empresa fulminada pela digitalização é a Kodak, que em 1998 tinha 170 mil empregados e vendia cerca de 85% do papel fotográfico utilizado no mundo e, 14 anos depois, estava com um pedido de falência em curso (GOLLUB, 2016 *apud* COUTO; VENDRAMETTO, 2019, p.159-160).

No entanto, é possível argumentar ainda que, à medida que profissões vão desaparecendo e que a tecnologia vai substituindo parte dos postos de trabalho humano, novas profissões também vão surgindo. A dúvida que subsiste nesse caso é acerca da capacidade das novas profissões e ocupações em absorver todos os trabalhadores expurgados dos postos de trabalho que foram fechados.

Celso Affonso Couto e Oduvaldo Vendrametto (2019, p.164-165) criam uma lista de possíveis profissões que tendem a surgir ou se consolidar em um futuro próximo, como, por exemplo, “hackers genéticos” e “consultores de genoma”, profissionais voltados ao estudo e adulteração do genoma de plantas, animais e até seres humanos; “policiais virtuais”; “consultores de longevidade”, profissionais atentos ao aumento da expectativa de vida das pessoas que se especializarão em facilitar atividades para indivíduos com mais de setenta anos; “especialistas em gestão de resíduos” e “curadores de sustentabilidade”, profissionais voltados ao estudo da destinação do lixo e da capacidade do planeta em se manter provendo a vida para os seres que nele habitam.

da discriminação algorítmica, tendo em vista que o a gestão pela inteligência artificial e pelos algoritmos não impede a perpetuidade de atos discriminatórios daqueles que construíram a ferramenta. Além disso, segundo o autor, em *softwares* mais sofisticados, dotados de autoaprendizagem, questões sensíveis a gênero e raça de contratações pretéritas poderiam influenciar em contratações futuras organizadas pela ferramenta. Um terceiro problema seria a restrição extrema do conceito de produtividade que perde qualquer nuance subjetiva pela análise da inteligência artificial, se restringindo meramente a dados objetivos sensíveis a programação.

É possível observar uma tendência desses novos postos de trabalho que surgirão em exigir maior qualificação dos trabalhadores, criando-se a necessidade constante de formação por parte dos profissionais (ZIPPERER, 2019, p. 42). Habilidades tecnológicas tendem a ser uma obrigatoriedade, não só para as novas profissões, como também para aquelas já existentes, o que faz com que indivíduos com dificuldades em lidar com as novas tecnologias⁵⁷ possam acabar sendo excluídos do mercado de trabalho em virtude do seu “analfabetismo tecnológico”⁵⁸ (MOREIRA, 2012, p. 21).

Um problema relevante que se destaca junto aos novos postos de trabalho, refere-se ao fato de que, muitos deles, são ocupados por empregados que, no âmbito formal, não recebem esse *status* - por parte de seus empregadores, são tratados como se autônomos fossem. Existe um movimento de muitas empresas em tentar burlar a incidência do Direito do Trabalho, contratando empregados sem, no entanto, conceder-lhes o tratamento jurídico formal da relação de emprego. A negativa da formalização do vínculo empregatício, bem como, a ausência do tratamento jurídico correto aos empregados, por parte dos empregadores, tem como um de seus efeitos, para além da desproteção, a transferência de custos e de riscos da atividade econômica, que originariamente pertenciam às empresas, para os trabalhadores (ZIPPERER, 2019, p.84-85).

Além da discussão quantitativa acerca da existência, ou não, de um déficit entre os postos de trabalho que serão extintos e os postos de trabalho que surgirão, faz-se necessária também uma discussão qualitativa acerca do movimento de precarização do trabalho com o avançar da indústria 4.0, tanto no sistema produtivo de bens como na oferta de serviços (BRASIL, N; 2019, p. 53-54).

O primeiro ponto a se destacar são os efeitos do uso de *smartphones* e da *Internet* nas relações de trabalho contemporâneas. Os trabalhadores tendem a estar sempre conectados à *Internet*, podendo, facilmente, serem contatados, a qualquer tempo, pela via de seus aparelhos de telefonia móvel.

A hiperconectividade do trabalhador tem o efeito prejudicial de romper com a barreira entre os momentos de trabalho e de não trabalho. Por e-mails, *Whastapp* ou mesmo uma ligação telefônica, um indivíduo pode se ver trabalhando durante um final de semana, um

⁵⁷ Essas dificuldades podem ser de várias ordens: financeiras, intelectuais, originárias da formação básica e da localização geográfica desguarnecida por sinais de rede, dentre outras.

⁵⁸ Cezar Britto (2021, p. 23) pontua que há um lado perverso de culpabilizar os excluídos pela sua própria exclusão, em virtude da crença de que quem não se preparou para as novas configurações do mercado de trabalho não fez por merecer sua inclusão.

evento recreativo com a família, ou até mesmo durante o suposto gozo de férias⁵⁹ (KALIL, 2020, p. 82; ZIPPERER, 2019, p. 83).

No caso do trabalho *on-line* ou por via de plataformas, na tentativa de compensar a baixa remuneração, os trabalhadores tendem a se manter sempre conectados e disponíveis para o trabalho por inúmeras horas consecutivas, o que gera adoecimento pelo excesso de trabalho (KALIL, 2020, p.83-95).

O controle de qualidade no trabalho realizado por plataformas é, muitas vezes, transferido para o consumidor final de determinado bem ou serviço, o que faz com que muitos trabalhadores aceitem muito mais trabalho do que estão de fato disponíveis para fazer, com o intuito de melhorar sua avaliação junto à plataforma para conseguir novas e melhores oportunidades (MOREIRA, 2020, p. 281).

Além de transferir o controle de qualidade do trabalho para o consumidor final, muitas plataformas apresentam algoritmos que gerem as avaliações de maneira incompreensível aos trabalhadores, com uma total ausência de transparência. Muitas vezes, o próprio trabalhador a ser avaliado desconhece quais os critérios foram utilizados no processo de avaliação e atribuição de notas ao seu trabalho (KALIL, 2020, p.89-90).

Também de modo obscuro, penalidades como exclusões ou suspensões podem ocorrer sem qualquer comunicação prévia ou justificativa, e sem possibilidade de defesa por parte do trabalhador (KALIL, 2020, p.89-90; ZIPPERER, 2019, p.84-85; MOREIRA, 2020, p. 282).

Ademais, outro ponto levantado por Teresa Coelho Moreira (2020, p.282) é o fato de que as avaliações exclusivamente realizadas por parte dos consumidores finais podem se dissociar de uma avaliação restrita ao trabalho prestado e englobar, por exemplo, questões relacionadas a preconceitos em relação à pessoa do prestador de serviços, problemas no trânsito da cidade, dentre outros fatores que extrapolam a atividade ali desempenhada.

O próprio controle sobre os trabalhadores na indústria 4.0 se altera profundamente e ganha cada vez mais eficiência. A necessidade da fiscalização pessoal por um superior hierárquico passa a dar lugar não apenas às avaliações de clientes⁶⁰, como também a um controle remoto realizado pelas tecnologias de geolocalização, pelo controle do tempo de uso e atividade de *softwares*, por câmeras e pelas verificações faciais e de *e-mails* (MOREIRA, 2020, p. 276). A vigilância constante, mesmo fora dos limites espaciais da empresa para qual

⁵⁹ Para Ricardo Antunes (2020a, p.39) a mistura dos tempos de trabalho e de vida enseja o que o autor denomina de “escravidão digital”.

⁶⁰ Nesse sentido, as empresas terceirizam, para os consumidores finais, o seu dever de fiscalizar e avaliar a atividade dos seus trabalhadores.

presta serviços, pode, inclusive, provocar o adoecimento psíquico do trabalhador (MOREIRA, 2020, p.283).

A possibilidade da prestação de serviços à distância pela utilização de novas tecnologias tem um efeito nocivo à organização coletiva de trabalhadores. O fato de cada qual trabalhar num lugar diferente, conectado à empresa por *smartphones* e computadores, reduz a convivência entre os trabalhadores, prejudica a troca de experiências e dificulta a organização coletiva enquanto classe para lutar por melhores condições de trabalho⁶¹ (FERNANDES; FONSECA, 2021, p. 94-95).

Segundo Marco Gonsales (2020, p. 133), seria possível listar pelo menos seis motivos que dificultam o surgimento da consciência de classe nos trabalhadores plataformizados: 1) existência de competição entre trabalhadores, posto que sua remuneração se dá usualmente por produtividade, necessitando todos eles captarem os trabalhos disponíveis; 2) presença de trabalhadores que não se dedicam às atividades da plataforma como meio principal de subsistência, utilizando-a apenas quando necessária à complementação de renda; 3) existência de poucos locais físicos destinados à convivência e contato entre os trabalhadores; 4) presença de trabalhadores que não são profissionais do seguimento e atuam como amadores; 5) pluralidade de vínculos com várias plataformas; e, por fim, 6) poucos recursos financeiros dos trabalhadores que vivem à margem do sistema.

Cíntia Roberta da Cunha Fernandes e Hugo Fonseca (2021, p.95) apontam ainda como fator que dificulta a organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais a possibilidade de imposição de penalidade arbitrária, no plano concreto, como a exclusão ou suspensão do uso da plataforma, em caso de qualquer articulação de trabalhadores. O reconhecimento do vínculo empregatício dos profissionais de plataformizados teria o condão de minimizar esse fator posto que, ao ingressarem no campo protetivo do Direito do Trabalho, tais profissionais contariam ao menos com proteção de dirigente sindical prevista na CLT.

Outra característica do trabalho plataformizado que é destacada por Valerio De Stefano (2016, p. 154-155) é a invisibilização do trabalhador. Após a contratação do serviço, usualmente feita pela própria plataforma, o trabalhador desempenha determinada atividade, muitas vezes completamente *on-line*, sem que se identifique. A contratação, o pagamento e a

⁶¹ Mesmo com as dificuldades da organização coletiva dos trabalhadores que prestam serviços por via de plataformas, movimentos de paralização das atividades já vêm acontecendo. Cita-se, por exemplo, a paralização dos motoristas de aplicativos que ocorreu em 22 de novembro de 2021. O efeito da paralização foi prontamente sentido pelos usuários dos serviços, com considerável aumento das tarifas (PRATES, 2021). No mesmo sentido, a organização dos motoqueiros que realizam entregas por aplicativos gerou, no ano de 2022, um importante efeito ante a edição da lei 14.297/22 que “Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.” (BRASIL, 2022).

avaliação ocorrem perante a plataforma, que ganha protagonismo frente ao trabalhador, visto como mera “ferramenta” produtiva da plataforma, e justamente por isso, invisível⁶².

No presente tópico foram destacados alguns impactos da indústria 4.0 e do trabalho plataformizados nas relações de trabalho (possivelmente aqueles mais sensíveis á presente pesquisa), não sendo possível, no entanto, exaurir todo o tema, principalmente porque a contínua construção da indústria 4.0 gera constantes influxos nas relações de trabalho. A quarta revolução industrial encontra-se em curso, de modo que seus efeitos no mundo do trabalho continuam a se construir com o avançar do tempo.

Todas essas alterações do mundo do trabalho descritas até aqui vem estimulando, cada vez mais, a busca dos trabalhadores pela liberdade e pela autonomia no trabalho. A possibilidade que as novas tecnologias oferecem de autogestão do tempo de trabalho e de poder escolher onde, quando e como trabalhar, em conjunto com a construção dos discursos de valorização do empreendedorismo, estimulam os trabalhadores a ambicionar um trabalho livre e flexível, o mais distante possível do vínculo empregatício e da subordinação que lhe é característica. Buscando melhor compreender esse movimento, passa-se no próximo tópico a análise da busca pela liberdade no trabalho e pela autonomia, por parte dos trabalhadores do século XXI.

4.3 A busca pela liberdade no trabalho e a falsa autonomia

A mudança da lógica produtiva gera influxos na sociedade e vice versa. Assim, a indústria 4.0 não repensa apenas a maneira como bens e serviços são ofertados aos consumidores, mas também tende a alterar a sociedade na qual esses consumidores estão inseridos.

Zygmunt Bauman (2008, p. 42-45) divide a modernidade em duas fases: a fase sólida, da sociedade de produtores e a fase atual, por ele chamada de líquida⁶³, que constitui a sociedade dos consumidores.

A sociedade dos produtores buscava estabilidade, surgindo daí a sua compreensão como sólida. A felicidade dos indivíduos se encontrava na estabilidade e na certeza de um

⁶² Nesse sentido há uma similaridade entre o trabalhador plataformizado e o trabalhador da linha de montagem - ambos podem ser vistos como “ferramentas” ou “peças” do sistema produtivo que se encaixam na necessidade da atividade empresarial. Essa semelhança é mais um argumento favorável à constituição do vínculo de emprego dos trabalhadores plataformizados.

⁶³ É utilizado o termo líquido em referência a fluidez típica desse estado da matéria. A ideia de fluidez é condizente com a sociedade atual que se apresenta em constante mudança, com contornos que se alteram e se moldam rapidamente a novas realidades, sem uma morfologia perene (BAUMAN, 2001, p. 07-10).

futuro tranquilo, no prazer de acumular o fruto do trabalho presente para o gozo de tranquilidade futura (BAUMAN, 2008, p. 42-45). Nessa sociedade, o trabalho ocupa um espaço de centralidade, representando a ordem social e o enobrecimento do ser humano que trabalha (BAUMAN, 2001, p.172-1760).

Uma sociedade que valoriza o trabalho e que busca estabilidade e segurança é o terreno fértil para a valorização da relação de emprego, na qual o trabalho se dá de maneira contínua e com certa carga de proteção legal. O vínculo de emprego estável representa a certeza do indivíduo de ter uma relação de trabalho segura e juridicamente protegida que, ao menos em tese, deveria se perpetuar no tempo⁶⁴.

A solidez dessa sociedade podia ser observada pela previsibilidade dos produtos a serem produzidos – sem grandes inovações, pela repetição do mesmo trabalho ao longo de vários anos e para o mesmo padrão, por parte dos trabalhadores e pela concretude e abrangência do Direito do Trabalho. Nas palavras de Márcio Túlio Viana (2000, p. 156) as vidas dos trabalhadores “eram tão uniformes como os uniformes que vestiam”.

Já na modernidade líquida (BAUMAN, 2008, p.44-45), o consumo assume papel de protagonista, e o vínculo de emprego passa, por vezes, a representar uma prisão para o trabalhador, que quer se emancipar do trabalho subordinado. O trabalhador busca então se tornar o senhor de si para gerir sua vida da maneira como bem entender, almejando alcançar tudo aquilo que compreende como sucesso. A perpetuidade do trabalho perde espaço em uma sociedade da instantaneidade, na qual o tempo é “pontilhista”, compreendido como vários instantes do agora (MAFFESOLI, *apud* BAUMAN, 2008, p.45-46). Cada momento se configura como uma oportunidade que, caso não seja bem aproveitada, não mais se repetirá.

Nessa mudança de paradigmas da modernidade sólida para a modernidade líquida, a relação de emprego, na qual há trabalho subordinado, perde espaço para a autonomia, zona em que os trabalhadores são ou pretendem ser empresários de si próprios, colhendo sozinhos os ônus e bônus de suas escolhas. Observando essa transição, Márcio Túlio Viana e Raquel Betty de Castro Pimenta escreveram que:

⁶⁴ Um dos princípios do Direito do Trabalho é o princípio da continuidade que, de acordo com Américo Plá Rodríguez (2015, p. 244), dispõe que se deve “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos”. Nesse sentido, a relação de emprego deve ser compreendida como aquela de trato sucessivo cujo objeto não se exaure com a prestação de serviços em um determinado momento e, justamente por isso, perpetua-se no tempo (PLÁ RODRIGUES, 2015, p.239). As mudanças na sociedade e nos modelos produtivos também desencadeiam mudanças no Direito do Trabalho, o que ensejou, de acordo com Márcio Túlio Viana (2000, p. 176), uma alteração reducionista do princípio da continuidade. Segundo o autor, tal princípio é cada vez menos observado como meta a ser alcançada, passando a servir quase que exclusivamente para solucionar casos de dúvida quanto à celebração, ou não, de contrato a prazo.

Algumas décadas atrás, um homem que se via sem emprego, entregue aos seus próprios meios, talvez se sentisse muito inseguro; era pouco valorizado socialmente, a menos que tivesse uma *expertise*; o próprio sindicato não o via com bons olhos, pois não seria ele a fazer greve, e muito menos a tão sonhada revolução. Hoje, celebra-se de tal forma autonomia que o sujeito tornado “autônomo” *sublima* sua insegurança; Quer se sentir ou se dizer “sempatrão”, mesmo quando dependente de fato. E a empresa ajuda a difundir esses sentimentos (VIANA; PIEMNTA, 2017, p.265).

A indústria 4.0 intensifica a possibilidade de coordenação de máquinas à distância, de oferecimento de serviços *on-line*, do teletrabalho e do trabalho por via de plataformas. Com todas essas possibilidades, o cenário da indústria 4.0 se configura como terreno fértil para a busca dos trabalhadores por liberdade e autonomia. No caso da Uber, por exemplo, Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 36) destaca que a empresa usa como estratégia de marketing bordões como “Seja seu chefe, dirija seu carro” e “Trabalhe com a Uber quando quiser”.

Desse modo, é construída uma imagem de que a relação de emprego é antiquada e aprisiona o trabalhador a antigas formas de produção. Daí a busca de autonomia, situação na qual, ao menos em tese, todos possam gerir o próprio tempo e trabalhar quando, de onde e como querem, sem a presença da figura de um chefe⁶⁵ ⁶⁶. Até mesmo dentro da relação de emprego o discurso da autonomia ganha guarida. A lei 13.467/2017 altera a CLT em diversos pontos com o intuito de permitir que as negociações realizadas entre as partes, tanto no âmbito coletivo como no âmbito individual, tenham prevalência sobre a legislação geral⁶⁷. Outro exemplo é a figura do empregado denominado hipersuficiente que, em virtude da escolaridade e do salário, teria condições de negociar em pé de igualdade com seu empregador acerca de uma série de pontos do contrato de trabalho.

O maior problema dessa autonomia para negociação entre patrões e trabalhadores, dentro da relação de emprego, é que a discrepância de forças entre empregados e empregadores tende a dar a qualquer negociação a veste de renúncia de direitos.

A busca pela liberdade e pela autonomia, por parte dos trabalhadores, é terreno fértil também para o surgimento do fenômeno conhecido como “síndrome de patrão”, termo cunhado por Maria Cecília Máximo Teodoro (2017, p. 08) em referência à Síndrome de Estocolmo.

⁶⁵ Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 34) desataca ainda que a empresa Uber apresenta em seu discurso uma narrativa de cooperação social que poderia “nos livrar de formas ultrapassadas de trabalho”.

⁶⁶ A busca por liberdade e pela autonomia é uma questão constante ao longo da história da humanidade, entretanto, é importante refletir sobre qual a real possibilidade de se alcançar a liberdade no trabalho em uma sociedade inserida no sistema capitalista de produção, cuja premissa basilar é a exploração do trabalho alheio.

⁶⁷ Márcio Túlio Viana (2021, p.36) pontua que o sistema capitalista joga com as emoções a fim de propagar suas ideias. Assim, a prevalência do negociado faz com que o trabalhador se sinta, embora nitidamente não esteja, em pé igualdade com seu empregador.

Em síntese, a síndrome de patrão levaria os empregados a se identificar muito mais com os seus patrões do que os seus pares, buscando, muitas vezes, libertar-se do vínculo empregatício para assumir o posto de patrão por via do empreendedorismo e da autonomia (TEODORO, 2017).

No contexto da prestação de serviços por plataformas digitais, Teresa Coelho Moreira (2020, p. 281) destaca que, muitas vezes, consumidores de serviços por plataformas avaliam os trabalhadores que ali prestam seus serviços com extrema dureza, esquecendo-se de que também são, em essência, trabalhadores como aqueles que estão avaliando. Observa-se assim, trabalhadores que buscam assumir o posto de algozes de outros trabalhadores.

A busca da vítima pela inversão de papéis com seu algoz também já foi trabalhada por Paulo Freire, que utiliza os termos “opressores” e “oprimidos”. Nesse sentido:

Há, por outro lado, em certo momento da experiência existencial dos oprimidos, uma irresistível atração pelo opressor. Pelos seus padrões de vida. Participar destes padrões constitui uma incontida aspiração. Na sua alienação querem, a todo custo, parecer como o opressor. Imitá-lo. Segui-lo. Isto se verifica, sobretudo, nos oprimidos de “classe média”, cujo anseio é serem iguais ao “homem ilustre” da chamada classe “superior” (FREIRE, 1987, p.32).

Do mesmo modo que o oprimido deseja se tornar o opressor, em algum momento, o que se vislumbra no mercado de trabalho, como no exemplo das avaliações dos trabalhadores de plataformas acima mencionado, é o desejo do trabalhador em experienciar o posto de patrão, vivenciando assim a liberdade e a autonomia e o poder de mando que acreditam ser típicos deste. O pensamento de Paulo Freire (1987, p. 32) também explica a figura do trabalhador que, ao ocupar cargos de gestão, passa a defender mais os interesses de seu empregador do que os seus próprios interesses enquanto trabalhador, tendo atitudes e comportamentos hostis com os trabalhadores que lhe são subordinados.

O grande problema surge no momento de traçar o que de fato pode ser considerado como autonomia para os trabalhadores. Mormente quando a análise parte do pressuposto de que o trabalho se encontra na seara da necessidade, sendo um meio para o indivíduo sustentar a si e a sua família.

Para o sujeito que não tem outra fonte de renda senão a sua força de trabalho, a ideia de liberdade em relação ao labor se torna difícil de ser sustentada. Isso porque a ideia de liberdade perpassa pelo ato de escolher, livremente, trabalhar, o que, geralmente, não é possível se vislumbrar nesse caso, já que o trabalho tende a torna-se uma obrigação imposta para garantir o sustento do trabalhador e de sua família (CAVALCANTI, 2021, p.48).

Por essa percepção, a busca pelo trabalho autônomo objetivando vivenciar uma liberdade plena não se mostra razoável. Retomando aos estudos de Karl Marx (2017, p.786-787), o modo de produção capitalista pressupõe a separação dos trabalhadores da propriedade dos meios de produção. Desse modo, só existem duas classes: de um lado, a classe dos trabalhadores, que dissociados dos meios de produção contam exclusivamente com a própria força de trabalho para garantir sua sobrevivência, do outro lado, a classe dos proprietários dos meios de produção, que exploram o trabalho alheio para a acumulação de riquezas.

Assim, todos aqueles trabalhadores que se encontram fora da relação de emprego, mas que dependem do seu trabalho para a sua subsistência, ainda que tenham a pretensão de liberdade ou de autonomia, são pertencentes à classe trabalhadora, que, segundo Ricardo Antunes (2020a, p. 94-95) forma na sociedade atual um grupo heterogêneo que extrapola os limites da relação de emprego.

Em que pese não seja subordinado, o trabalho autônomo daquele que não é proprietário dos meios de produção e, portanto, pertence à classe trabalhadora, tende a ser um trabalho que também pode ser enxergado como explorado pelo capital, assim como o trabalho do empregado assalariado (CAVALCANTI, 2021, p. 91-93). Não se pretende defender que não existam gradações de autonomia entre esses trabalhadores, no entanto, é importante destacar que ambos tendem a não se encontrar fora da zona de exploração do capitalismo. Nesse sentido:

Em outras palavras, se as atividades autônomas informais estão inseridas na divisão social do trabalho capitalista, esses trabalhadores são igualmente explorados pelo capital, pois contribuem para que se efetivem a circulação e o consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas (CAVALCANTI, 2021, p. 92).

Há, portanto, duas faces na busca dos trabalhadores pela liberdade: por um lado a autonomia e, por outro, a precarização do trabalho. A busca pela ideia de autonomia, nesse sentido, pode muitas vezes se configurar pelo surgimento de um trabalhador que mesmo sendo juridicamente autônomo é dependente de seu trabalho, assim como um empregado assalariado. A diferença entre eles é que o empregado pode usufruir da proteção trabalhista inerente ao vínculo de emprego, ao passo que o autônomo permanece por sua conta e risco. Nesse mesmo sentido:

Mesmo os que, aos trancos e barrancos, conseguem se organizar por conta própria, não podem ser vistos como prova de que o modelo tende a libertar o trabalhador dos seus antigos grilhões, como sonham alguns estudiosos: é ele próprio que impõe o novo status, ao expulsar a mão de obra da fábrica e reutilizar parte dela externamente, em condições sempre mais precárias e num movimento só

aparentemente inverso ao dos primeiros tempos do capitalismo. Forçado à autonomia, o trabalhador não chega a ser autônomo de fato: mesmo em seu micro-negócio, carrega o estigma de desempregado. Aliás, muitas vezes, continua a ser um verdadeiro empregado, pois a relação de dependência não termina: apenas se desloca e se traveste (VIANA, 2000, p. 162-163).

Assim, o profissional autônomo, além de atender aos interesses do modelo capitalista de produção, conforme mencionado acima, também atende aos interesses da própria atividade empresarial da qual deixou de ser empregado, porque, sob as vestes da suposta autonomia, pode ter sua força de trabalho explorada pela atividade empresarial com menor proteção e maior precariedade (VIANA, 2000, p. 162-163).

O discurso de criação de novas formas de trabalho na indústria 4.0 precisa ser analisado com cuidado, para que a busca pela liberdade e pela autonomia dos trabalhadores não deságue na precarização de postos de trabalho desabrigados da proteção trabalhista. Caso isso ocorra, corre-se o risco de observar a consolidação das projeções realizadas por Ulrich Beck (2010, p. 203-218) que correspondem ao fim da era do emprego e a predominância dos trabalhos precários, informais e em tempo parcial⁶⁸.

O presente capítulo buscou analisar alguns dos traços gerais da quarta revolução industrial, da indústria 4.0 e o do trabalho por via das plataformas. No próximo capítulo, realizando um recorte nesse universo do trabalho do século XXI, será realizada uma análise da presença dos pressupostos da relação de emprego (já analisados no capítulo 02) no trabalho desempenhado nas plataformas de transporte urbano de passageiros, com especial atenção às alterações trazidas pelo trabalho intermitente ao ordenamento jurídico brasileiro (examinadas no capítulo 03 da presente pesquisa).

⁶⁸ No livro *A sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade*, Ulrich Beck (2010, p.203-218) aponta projeções de que ocorrerá o fim da era do assalariamento, típico da sociedade industrial, tendo em vista que suas três bases de sustentação, quais sejam: o Direito do Trabalho, a jornada de trabalho e o local de trabalho, vêm sendo constantemente atacadas. Para o autor, o que surge após a era do assalariamento é um mercado de trabalho composto por postos de trabalho precários, informais e em tempo parcial, ensejando um grave prejuízo à classe trabalhadora.

5. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE URBANO

Dentre todas as novas tecnologias citadas no capítulo anterior, uma em especial chama atenção: o transporte urbano de passageiros ofertado pela via de plataformas digitais. Os aplicativos de transporte urbano rapidamente invadiram a realidade dos brasileiros e se tornaram importantes vetores de mobilidade, extremamente integrados com a rotina da grande maioria das pessoas.

Seja para se locomover diariamente para o trabalho ou para escola, seja aos finais de semana, nos momentos de lazer e descontração, ou até mesmo em situações esporádicas como ir ao aeroporto ou consultas e exames médicos, por exemplo, os aplicativos de transporte urbano mudaram a dinâmica das cidades e se tornaram um fenômeno sem o qual as pessoas não mais imaginam suas rotinas.

Não é novidade para ninguém que o transporte de passageiros é um relevante problema nos grandes centros urbanos do Brasil. A deficiência deste serviço público essencial foi um fator crucial para que aplicativos que atuam nesse seguimento se alastrassem pelo país, facilitando a vida de milhares de brasileiros e provendo sustento a muitos trabalhadores que passaram a se dedicar a essa atividade ⁶⁹.

Utilizando a empresa Uber como exemplo, para dimensionar o tamanho e a relevância dos aplicativos de transporte urbano no país, tem-se os seguintes dados: o Brasil é o segundo maior mercado da empresa no mundo, perdendo apenas para os Estados Unidos; com apenas 04 anos de existência no país a empresa já faturava, exclusivamente no mercado nacional, 959 milhões de dólares/ano; em agosto de 2020 a empresa contava 1 milhão de parceiros (motoristas e entregadores) e 22 milhões de usuários, somente no Brasil (OLIVEIRA; SALOMÃO, 2019; UBER, 2020a).

O surgimento dessas plataformas remete à década de 1970 com as empresas de compartilhamento de veículos. Sendo um bem caro e durável, o veículo pode ser compartilhado entre pessoas de maneira que cada um dirige o automóvel durante o período necessário aos seus interesses, deixando o bem livre para que outra pessoa o utilize após isso. Entretanto, o serviço ofertado por essas empresas era apenas o compartilhamento do bem, a função de dirigir para o destino competia a cada um dos usuários (SLEE, 2017, p. 101-102).

⁶⁹ Retomando as ideias de Joseph Alois Shumpeter (1997, p. 70) os trabalhadores desempregados são um importante fator que pode passar a ser utilizado pelo mercado para o surgimento de uma inovação que corresponderá a uma destruição criativa.

O compartilhamento de viagens, serviço ofertado pelos aplicativos atuais, é ainda mais cômodo e prático, tendo em vista que o usuário não precisa ser habilitado para dirigir ou se preocupar com questões relacionadas ao abastecimento, estacionamento, busca, devolução e manutenção do veículo.

A onda denominada como uberização⁷⁰, em virtude de ser a empresa Uber a principal expoente do serviço, não se limitou ao transporte de pessoas. A mesma lógica de chamar o prestador de serviços cadastrado em uma plataforma *on-line* quando e onde necessitar se alastrou por outros serviços como limpeza, pequenos reparos e consertos domésticos e até mesmo para professores do ensino básico ao ensino universitário (FRAGA, 2020).

O funcionamento dos aplicativos é bem simples e intuitivo, com acesso a um aparelho *smartphone* conectado à *Internet*, o usuário chama um motorista colocando o local de partida, o local de destino e o modo de pagamento da corrida. O pagamento pode ser feito pela plataforma ou diretamente ao motorista, sendo que uma parte do valor pago pela corrida é destinada a remunerar a plataforma que conectou o usuário ao prestador de serviços.

O transporte de passageiros em carro de passeio não é nenhuma novidade, tendo em vista os já conhecidos taxis. Entretanto, o serviço ofertado pelos aplicativos é extremamente convidativo por dois principais motivos: o preço é consideravelmente mais barato e o serviço é rápido, em virtude da existência de um abundante número de motoristas espalhados pela cidade, em constante movimento, a espera de um chamado.

Não é por acaso que o surgimento dos aplicativos desencadeou um descontentamento entre os taxistas. Desde a estreia da oferta de transporte pelas plataformas não é incomum ver matérias e reportagens que relatam desentendimentos, inclusive com agressões físicas, entre taxistas e motoristas de aplicativos de transporte urbano⁷¹.

A revolta dos taxistas com os motoristas de aplicativos de transporte urbano surge ante a alegação de que existe uma concorrência desleal entre os dois serviços. Enquanto a aquisição de uma placa de taxi é uma delegação de serviço público, restrita e com intenso controle e regulamentação estatal, o transporte por aplicativos é serviço prestado entre

⁷⁰ Nas palavras de Ricardo Antunes (2020b, p.12) “a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

⁷¹ Existem inúmeras reportagens nesse sentido; apenas a título de exemplo cita-se o caso do motorista da empresa Uber, Paulo Pelegrini Escobar, de 41 anos, que sofreu uma emboscada em Porto Alegre/ RS e foi espancado por 10 taxistas em novembro de 2015 (FUSCO, 2015).

particulares que surge com o mero cadastro de uma pessoa habilitada, possuidora de um veículo, junto à plataforma que oferece serviços ⁷².

É justamente por isso que uma série de pessoas vem defendendo a regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos por parte do poder público ⁷³, não apenas para diminuir a desigualdade de condições existente entre eles e os taxistas, mas também, para trazer fiscalização e, por conseguinte, segurança aos usuários.

Na vertente oposta, Vincent Gautrais (2018, p. 116-117/121) pontua que o discurso de que é necessário regulamentar a oferta de serviços por plataformas e aplicativos não é verídico e, portanto, que o surgimento de plataformas como a Uber não cria a necessidade de qualquer alteração legislativa, sendo suficiente a aplicação, pelo poder judiciário, das normas pré existentes. O que o autor defende é que não há nada de tão inusitado nesses serviços, justificando o seu posicionamento com decisões judiciais oriundas da Califórnia, de Londres e da Suíça, que entenderam que os motoristas de aplicativos eram empregados, sem que houvesse, no entanto, a necessidade da edição de novas leis para isso ⁷⁴.

No recorte da controvérsia dos aplicativos em relação ao Direito do Trabalho, tem-se a discussão importante acerca do *status* jurídico do motorista como autônomo ou como empregado.

Destacando-se algumas decisões ao redor do mundo, pode-se perceber que, no Reino Unido, o debate quanto ao vínculo empregatício dos motoristas ainda está em curso, no entanto, já é concedida certa proteção a estes trabalhadores que são considerados parassubordinados. O estado da Califórnia, nos Estados Unidos, e a Alemanha, já pacificaram o tema no sentido da existência do vínculo de emprego entre os motoristas e as plataformas. No Japão, em sentido contrário, não há o reconhecimento do vínculo empregatício, em que pese à existência de um sindicato para trabalhadores de plataformas. Na Holanda, existe uma série de decisões conflitantes, tanto no sentido da existência, quanto no sentido da inexistência, de vínculo empregatício dos motoristas em relação às plataformas (GIOVANAZ, 2021).

⁷² De acordo com Tom Slee (2017, p. 116-122) a empresa Uber também atuou de maneira desleal para se tornar a principal empresa de transporte urbano de passageiros por aplicativo do mundo. O autor destaca que no ramo de tecnologias é comum o lema “vencedor leva tudo” (SLEE, 2017, p.122), o que fez com que a empresa, contando com vultosos aportes financeiros originários do Vale do Silício, atuasse durante um tempo em prejuízo, objetivando ganhar o mercado, ocupado tanto pelas concorrentes quanto pelos taxistas.

⁷³ Cidades como São Paulo e Vitória, além do Distrito Federal, já regulamentaram o trabalho dos motoristas de aplicativos de transporte urbano (UBER, 2020a).

⁷⁴ O texto citado é anterior à lei do estado da Califórnia, datada de 2019, que obrigou a empresa Uber a contratar os seus motoristas como empregados (CURY, 2019).

Empresas como a Uber se declaram como empresas de tecnologia e não como empresas de transporte, o que faz com que o seu papel seja meramente de conectar o motorista “parceiro” ao usuário que deseja contratar o serviço. É esse entendimento que permite que uma empresa como a Uber, que tem 3.5 milhões de parceiros ao redor do mundo, tenha apenas 20 mil empregados (UBER, 2020a). No Brasil, a empresa conta com apenas 105 empregados, dentre os quais 25 % são profissionais de marketing (LEME, 2019, p.39).

Harry Arthurs (2018, p.57-58) pontua que as novidades ocasionadas pela oferta de serviços em plataformas tem ganhadores e perdedores. Para o autor quem ganha são os donos das plataformas e aqueles que arquitetam o seu funcionamento, ao passo que os perdedores são os trabalhadores que já atuavam no setor antes da plataforma; os consumidores, que passam a ser expostos a novos riscos; e, em maior medida que os demais, os trabalhadores que ofertam sua mão de obra por esses novos meios tecnológicos.

Enquanto empresas como a Uber mantêm firmes o seus discursos de que são empresas de tecnologia e não de transporte e, justamente por isso, não tem em seu quadro de empregados motoristas⁷⁵, estudiosos do Direito do Trabalho analisam a questão com maior cautela, investigando se de fato não se trata de uma nova manifestação da já conhecida relação de emprego, analisada no capítulo 02 da presente pesquisa.

O MPT, muito atento à questão, vem se dedicando a análise acurada da situação, já existindo cerca de 600 inquéritos civis públicos sobre o assunto. Em novembro de 2021, 8 ações civis públicas foram distribuídas pelo MPT, todas pleiteando a condenação de plataformas de transporte urbano e de *delivery* a reconhecer o vínculo empregatício com seus respectivos motoristas e *motoboys*, sob pena de condenação ao pagamento de multa no importe de R\$ 10.000,00 por cada trabalhador encontrado em situação irregular, além da condenação ao pagamento de indenização por danos coletivos no importe de 1% do faturamento bruto do último exercício anterior ao ajuizamento da ação (MPT...2021).

A preocupação com análise acerca do vínculo empregatício dos trabalhadores que surgiram com as novas organizações do trabalho no século XXI também é pauta da OIT. Nesse sentido, importante rememorar a Recomendação 198 deste organismo internacional, que destaca que os Estados Membros, além de ter um regramento interno claro quanto aos

⁷⁵ No site da Uber encontra-se a presente afirmativa: “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (UBER, 2020a). Entretanto, esse discurso da empresa de não possuir carros pode perder sentido em pouco tempo, tendo em vista a ampla divulgação do projeto “Uber do futuro”, que investe na criação dos carros autônomos (ANTUNES, 2020b, p.15). Observa-se que se a empresa fosse uma mera ferramenta tecnológica cujo objetivo final é conectar motoristas e usuários, não haveria qualquer motivo para o investimento em carros autônomos, itens que excluiriam a própria atividade empresarial já que não haveria mais motoristas para serem conectados aos usuários.

trabalhadores que devem ser considerados empregados, devem ter políticas públicas de combate ao encobrimento das relações de emprego e de adaptação da relação de emprego ante a evolução do mercado e da organização do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006).

Nos próximos tópicos passa-se à análise dos cinco pressupostos da relação de emprego na prestação de serviços dos motoristas de plataformas de transporte urbano. Destaca-se que grande parte dos dados a seguir colacionados é da empresa Uber posto que, como já dito, é a principal empresa do seguimento. No entanto, há grande similaridade no funcionamento entre todas elas o que faz com que informações retiradas do site da Uber também reflitam a realidade de outras plataformas.

5.1 A prestação de serviço por pessoa física com personalidade

Os dois primeiros pressupostos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativos de transporte urbano saltam aos olhos sem a necessidade de uma análise mais aprofundada. Os motoristas são pessoas físicas, denominadas de “parceiros”, que se propõe a trabalhar com seu próprio carro, ou carro alugado às suas custas, realizando as viagens solicitadas pelo aplicativo.

Alguns motoristas, para facilitar questões tributárias e previdenciárias, optam por constituir um Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) na modalidade de microempreendedor individual (MEI), no entanto, quem de fato se obriga e assume a responsabilidade pela prestação de serviços é a pessoa física (KALIL, 2020, p.111). É também a pessoa física quem precisa atender aos requisitos impostos pelas plataformas.

No *site* da plataforma 99, por exemplo, tem-se nos termos de uso que:

3.1. Para utilizar grande parte dos Serviços, o Motorista/Motociclista Parceiro deve registrar-se e manter apenas uma conta pessoal de Motorista/Motociclista Parceiro (“Conta”). O Motorista/Motociclista Parceiro deve ter capacidade civil, possuir Carteira Nacional de Habilitação (“CNH”) definitiva com permissão para exercício de atividade remunerada (“EAR”) [...]

3.3. O perfil do Motorista/Motociclista Parceiro é exclusivo e intransferível. O Motorista/Motociclista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos Termos, a não compartilhar sua Conta com terceiros, sendo vedada a transferência de sua Conta, sob pena de cancelamento imediato da Conta do Motorista/Motociclista Parceiro, além de encaminhamento do caso às autoridades públicas para análise de eventuais penalidades criminais e civis aplicáveis (99, 2021).

Do trecho acima colacionado, nota-se a presença dos pressupostos de ser o trabalhador uma pessoa física que presta seus serviços mediante personalidade. É o próprio trabalhador,

enquanto pessoa física, que se inscreve junto ao aplicativo, devendo neste ato comprovar que atende as exigências a ele direcionadas. A personalidade também se torna perceptível pelo fato de que quem pode prestar serviços na conta cadastral é apenas o motorista que se inscreveu, não podendo ser substituído por outrem, sob pena de cancelamento da conta.

Essas exigências não se alteram no caso da empresa Uber. É possível localizar as seguintes informações no *site* desta plataforma:

No aplicativo próprio para motoristas parceiros é preciso fazer o login usando a senha pessoal e intransferível. Após esse procedimento é possível escolher com qual carro o motorista vai dirigir, caso exista mais de um carro cadastrado na plataforma. [...]
Quando o motorista parceiro estiver chegando, o aplicativo avisará o usuário com uma mensagem. Basta então identificar o carro (o aplicativo mostra o modelo, placa e cor do carro, nome do motorista e foto) e aproveitar a viagem. (UBER, 2020a)

Outro ponto que demonstra a presença dos dois pressupostos aqui discutidos cinge-se às informações referentes a pesquisa de antecedentes criminais realizadas por essas empresas, antes de aceitar algum motorista como “parceiro”. A regra geral do Direito Penal brasileiro é clara quando a impossibilidade de que pessoas jurídicas cometam crimes, salvo algumas exceções, o que faz com que a busca por antecedentes criminais evidencie a contratação do trabalhador enquanto pessoa física e não enquanto pessoa jurídica (LEME, 2019, p.45; 99, 2021).

Além disso, a busca pelos antecedentes criminais dos motoristas parceiros indica que a escolha, por parte da plataforma, ocorre em relação a um indivíduo específico cuja vida pregressa viabilize uma relação de fidúcia, indicativo típico da personalidade⁷⁶ (LEME, 2019, p.45; 99, 2021).

Por mais que o vínculo empregatício entre plataformas de transporte urbano e motoristas seja controvertido, a controvérsia se dará sobre os outros pressupostos da relação de emprego, tendo em vista que ser o prestador de serviços uma pessoa física que desempenha suas atividades com personalidade é um fato praticamente incontroverso.

5.2 Repensando a não eventualidade a partir do contrato de trabalho intermitente

Se os dois pressupostos da relação empregatícia supramencionados são quase que incontroversos, o mesmo não pode ser dito em relação a não eventualidade, terceiro pressuposto da relação de emprego a ser analisado no presente tópico. A não eventualidade e

⁷⁶ Não é objeto da presente pesquisa a discussão acerca do caráter discriminatório que existe ante a negativa de oferecimento de contratos de trabalho em virtude da certidão de antecedentes criminais do candidato, limitando-se a utilização da informação apontada para investigar a presença dos pressupostos constitutivos do vínculo empregatício na relação analisada.

a subordinação, que será analisada no tópico 5.4, são, possivelmente, os tópicos mais sensíveis para a caracterização do vínculo empregatício dos motoristas plataformizados.

A primeira premissa que precisa ser estabelecida antes da análise acerca da existência ou inexistência da não eventualidade na prestação de serviços dos motoristas de aplicativos é que a não eventualidade, para o Direito do Trabalho brasileiro, não é sinônimo de continuidade. O trabalho intermitente, estudado no capítulo 03 da presente pesquisa, reafirmou dentro do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a ausência de sinonímia entre essas expressões.

Assim, o trabalhador para ser considerado não eventual não necessita de, obrigatoriamente, trabalhar cinco ou seis vezes na semana, por 8 horas diárias e 44 horas semanais. Confundir as limitações a jornada de trabalho e a continuidade com a não eventualidade enseja uma percepção equivocada acerca deste pressuposto.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha e divulgada no site da Uber exemplifica bem a confusão existente entre a não eventualidade e a continuidade. Segundo mencionada pesquisa, dois em cada três motoristas “parceiros” da empresa Uber preferem ser autônomos ao invés de serem empregados, em virtude do fato de preferirem ter flexibilidade nos horários de trabalho, podendo trabalhar menos que cinco ou seis dias na semana. Mesmo afirmando que não desejam ser considerados como empregados, os motoristas afirmaram ainda que gostariam de receber mais proteção (UBER, 2021).

A partir dessa pesquisa é possível perceber que a compreensão equivocada de que o sujeito empregado trabalha, obrigatoriamente, todos os dias da semana, com exceção à folga semanal remunerada, leva os motoristas de aplicativos de transporte urbano a não se perceberem como empregados.

Nesse ponto, o trabalho intermitente tem muito a contribuir para o caminho a ser trilhado pelo motorista de transporte urbano até o seu eventual reconhecimento de vínculo empregatício. Com a presença da intermitência na prestação de serviços dentro de uma relação empregatícia, desconstrói-se a ideia da necessidade de continuidade para fins de caracterização do sujeito empregado.

O trabalhador intermitente pode não receber propostas de trabalho por longos períodos e, quando as receber, tem o direito de recusá-las, o que permite que ele, assim como o motorista de aplicativos de transporte urbano, em tese, possa trabalhar “quando quer”⁷⁷, com a

⁷⁷ Coloca-se entre aspas a expressão “quando quer” tendo em vista as críticas já construídas ao longo de todo o texto da presente pesquisa no sentido de que o trabalho se encaixa, muitas vezes, na seara da necessidade e não da vontade.

frequência que desejar. A partir daí é possível perceber os primeiros contornos de similaridade entre o motorista plataformizado e o trabalhador intermitente.

Ultrapassada essa primeira premissa, para a análise da presença, ou ausência, da não eventualidade na atividade dos trabalhadores aqui analisados, faz-se importante relembrar as teorias acerca da não eventualidade analisadas no tópico 2.3.3.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p.342), três são as teorias aptas a explicar a não eventualidade no ordenamento jurídico Brasileiro⁷⁸: Teoria do Evento, Teoria dos Fins do Empreendimento e Teoria da Fixação Jurídica.

Pela Teoria do Evento, seria eventual o trabalhador que presta seus serviços em virtude de um evento inesperado que, justamente por não ser esperado, enseja sua contratação por um curto período de tempo, ao passo que o não eventual seria o trabalhador cuja atividade é esperada pela empresa e, exatamente por isso, tende a ser permanente (DELGADO, 2019, p. 343). Por essa teoria, tem-se que o motorista de plataformas não pode ser considerado eventual, posto que uma empresa de mobilidade urbana por carros de passeio necessita de carros e de motoristas a todo tempo, sendo esta demanda permanente, contínua e esperada.

Pela Teoria dos Fins do Empreendimento, não será eventual o trabalhador cuja prestação de serviços se alinhe aos fins do empreendimento do seu tomador (DELGADO, 2019, p. 343). Obviamente, o motorista que oferta seus serviços em um aplicativo de transporte urbano desempenha a função precípua da empresa, qual seja, transportar pessoas e objetos.

Por fim, pela Teoria da Fixação Jurídica, tem-se que não é eventual aquele trabalhador que se liga juridicamente a um ou mais de um dos tomadores dos seus serviços, tendo em vista a possibilidade de cumulação de vínculos empregatícios vigentes ao mesmo tempo (DELGADO, 2019, p. 344). Pelas considerações tecidas no tópico anterior, resta evidente que há um contrato entre o motorista e a plataforma, existindo, portanto, uma vinculação jurídica entre ambos.

Nota-se que pelas teorias que buscam compreender a não eventualidade no Direito do Trabalho brasileiro, os motoristas de aplicativos de transporte urbano não podem ser considerados eventuais, mesmo quando trabalham menos do que cinco ou seis vezes na semana.

A confusão conceitual acerca da não eventualidade⁷⁹ pode oportunizar uma análise equivocada no que se refere à presença ou ausência deste pressuposto nas relações de

⁷⁸ Em seu manual, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 342-343) destaca que há ainda uma quarta teoria rechaçada pelo ordenamento jurídico brasileiro: Teoria da Descontinuidade.

trabalho. O trabalho intermitente, por sua vez, legítima ainda mais a necessidade de se compreender a não eventualidade para além da continuidade, o que auxilia na compreensão de que figuras como o motorista de aplicativo de transporte urbano podem trabalhar com escalas peculiares e esparsas sem que isso, no entanto, descaracterize a não eventualidade na sua prestação de serviços e, ato contínuo, afaste o vínculo de emprego.

Importante destacar que a possibilidade de que o trabalho do motorista de aplicativo ocorra com a frequência por ele estabelecida não é sinônimo de que este trabalho ocorra de vez em quando. Compreendendo o trabalho como uma necessidade à manutenção da vida e do sustento do sujeito que trabalha, não parece razoável acreditar que um motorista de aplicativo terá o trabalho para se inscrever junto à plataforma apenas para trabalhar esporadicamente.

Coadunando com esse pensamento, Ana Carolina Paes Leme (2019, p. 46) aponta que o motorista que roda pouco pelo aplicativo corre o risco de ser desligado. A pesquisadora também destaca que o aplicativo tenta induzir ao máximo que os motoristas permaneçam *logados* à plataforma por mais tempo, oferecendo bonificações e benefícios financeiros que estimulam a permanência no trabalho⁸⁰ (LEME, 2019, p. 47).

Com relação à afirmativa de que os motoristas plataformizados podem trabalhar quando e onde quiserem, destaca-se o posicionamento apontado por Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D’Afonseca e Maria Antonieta (2017, p.23):

A constatação é óbvia: a liberdade para trabalhar “quando e onde quiser” limita-se, numa analogia com os antigos modelos de emprego, até o momento em que o motorista efetivamente “chegue ao local de trabalho”, neste caso uma local virtual, mas, lá estando, deve trabalhar ininterruptamente e segundo as normas da empresa, como qualquer outro trabalhador, em qualquer outro modelo de desenvolvimento do modo de produção capitalista.

Nesse sentido, se observa que a mera liberalidade de poder escolher o momento em que irá iniciar a prestação de serviços não é motivo suficiente para afastar a presença da não eventualidade na relação de trabalho que poderá, ou não, ser uma relação de emprego, se presentes os demais pressupostos. As inovações da indústria 4.0 vem intensificando cada vez a possibilidade de trabalhos remotos em que o trabalhador tem liberdade de local e horário para o trabalho desde que entregue os resultados esperados pelo empregador, sem que isso prejudique a caracterização da relação de emprego.

⁷⁹ Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 341), a não eventualidade é um dos pontos mais controvertidos dentro do Direito do Trabalho.

⁸⁰ O processo de estímulo à permanência *on line* do motorista para aceitar novas corridas é também conhecido como *gameificação*. A *gameificação* cria situações de competição entre os motoristas para premiar aqueles que permanecem por mais tempo *on line* e disponíveis para o trabalho (BRAGHINI, 2017, p.74).

Percebe-se que não haveria justificativa para que os trabalhadores passassem por toda a burocracia de se inscrever nas plataformas para atuarem como motoristas se não houvesse a justa e real expectativa de desempenhar suas atividades por um período considerável de tempo, o que novamente reafirma o caráter de perenidade da relação. Importante se destacar que a análise de cada caso concreto poderia aproximar ou afastar a atividade de cada um dos motoristas da presença do pressuposto da não eventualidade.

Pode-se concluir que a atividade do motorista que oferta seus serviços em aplicativos de transporte urbano ocorre de maneira não eventual, mesmo considerando-se peculiaridades como ausência de jornada pré determinada e a possibilidade de “escolha” de quando, onde e por quanto tempo trabalhar.

5.3 A presença da onerosidade

A presença da onerosidade na prestação de serviços dos motoristas de aplicativos de transporte urbano é tão perceptível quanto o fato de esses trabalhadores serem pessoas físicas que prestam serviços com personalidade.

Em decisão acerca de conflito de competência negativo entre um Juiz do Trabalho e um Juiz Cível, acerca de qual Magistrado deveria julgar uma demanda judicial entre a Uber e um motorista que lhe prestava serviços, o Ministro Moura Ribeiro, em seu voto, acompanhado por unanimidade dos julgadores, afirmou que a competência seria do Juizado Especial Cível da comarca de Poços de Caldas em Minas Gerais, por inexistir relação de emprego entre o demandante e a demandada. Nas palavras do Senhor Ministro:

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos **e não recebem salário fixo**, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes (BRASIL, 2019, grifo nosso).

Da leitura do trecho acima mencionado, observa-se que o Ministro Moura Ribeiro compreende a onerosidade como um salário fixo, de modo que a remuneração variável desconstituiria a onerosidade e, portanto, afastaria o vínculo empregatício.

No entanto, tal entendimento não parece ser compatível com o ordenamento jurídico brasileiro, em especial, com as normas próprias da seara trabalhista. A CF/88 reconhece em seu artigo 7º, inciso VII a remuneração variável dos trabalhadores, desde que respeitado o piso do salário mínimo (BRASIL, 1988). A CLT, no mesmo sentido, menciona as

remunerações variáveis em seu texto, destacando-se a título de exemplo, os artigos 78, 392 e 479 (BRASIL, 1943).

Torna-se perceptível que não há nenhum óbice à configuração da onerosidade nos contratos cuja remuneração se constitua, integral ou parcialmente, de maneira variável.

No caso das plataformas de transporte urbano, a onerosidade torna-se visível tanto pela lógica objetiva, posto que o motorista recebe valores do aplicativo em virtude do trabalho que presta, quanto pela lógica subjetiva, já que o motorista dirige para a plataforma com o intuito e a expectativa de receber sua remuneração ao final de cada corrida realizada.

De acordo com o *site* da Uber, “68 bilhões de reais foram repassados aos parceiros brasileiros entre 2014 a 2020” (UBER, 2020a). Não sem motivo que a Uber divulgou, nos Estados Unidos, que seus motoristas parceiros em Nova York chegavam a ganhar cerca de US\$ 90.766,00 dólares/ano. Em São Francisco, também nos Estados Unidos, a empresa afirmou que seus motoristas ganham cerca de US\$ 74.191,00 dólares/ano (SLEE, 2017, p.123/127).

Salários tão expressivos causaram certo *frisson*, entre os norte americanos, o que fez com que alguns jornalistas saíssem às ruas para entrevistar motoristas da Uber em busca de algum que houvesse alcançado remunerações próximas àquelas divulgadas, sem, no entanto lograrem nenhum êxito (SLEE, 2017, p.123/127). Os altos salários de motoristas divulgados pela empresa, por não terem sido encontrados, forma chamados de “unicórnio da Uber” (SLEE, 2017, p. 126).

Quanto ao valor das corridas, encontra-se no *site* da Uber:

Cada cidade e tipo de serviço tem um preço diferente, mas o usuário sempre é informado, no próprio app, o valor exato da viagem antes mesmo de pedir um carro. A composição do preço leva em consideração um valor inicial, a distância e o tempo de viagem. Você pode consultar uma estimativa de preço [aqui](#) (UBER, 2020a).

Observa-se que os motoristas não tem qualquer ingerência sobre o valor do seu trabalho, tendo em vista que o preço da corrida é calculado pela plataforma, com base em sua programação algorítmica. Esse é um importante ponto que afasta os motoristas que ofertam seus serviços por via de plataformas da autonomia e os aproxima da relação de emprego, tendo em vista que o trabalhador autônomo, ao gerir sua atividade, precifica sua própria prestação de serviços, o que não se observa no caso dos motoristas platformizados.

As tarifas dinâmicas, como são conhecidos os preços mais altos quando há um número insuficiente de motoristas *on-line* para suprir a demanda na região, não surgem apenas de um

cálculo matemático do algoritmo analisando a lei da oferta e da procura. Os gerentes de operação e logística da empresa tem ingerência direta no sistema de preço, inclusive desabilitando as tarifas dinâmicas em dias de manifestações de taxistas, por exemplo. Assim, para além do controle algorítmico impessoal e objetivo, há a interferência humana para manter os valores do serviço dentro dos interesses das plataformas (LEME, 2019, p. 49).

A remuneração da plataforma ultrapassa o percentual descontado (variável) de cada corrida. Niels van Doorn (2021, p. 57) pontua que a empresa agrega valor a si própria pela especulação acerca dos dados que coleta dos seus passageiros, durante e após o uso do aplicativo. No mesmo sentido, Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p.40) destaca que “a Uber monitora não somente os passos dos motoristas, mas também do usuário, antes e após a corrida contratada, por meio de um GPS instalado no aplicativo”.

Christian Laval (2021, p.102) aponta que a uberização tem como característica histórica: “explodir a forma salarial da relação entre capital e trabalho, privilegiando a missão, a operação e a corrida, ou seja, microtarefas pagas por unidade e pelas quais a plataforma cobra uma comissão.” Nesse sentido, rompe-se com a ideia de salário previamente pactuado entre as partes, sem, no entanto, romper com a onerosidade, marca presente nos contratos de trabalho.

Outro traço que indica a presença da onerosidade na prestação de serviços dos motoristas de aplicativo é o fato de que, mesmo quando a corrida sai de graça para o passageiro, em virtude de alguma promoção ofertada pela plataforma, o trabalhador é normalmente remunerado pelo aplicativo, parte da relação competente por todo o controle financeiro da atividade (ZIPPERER, 2019, p. 80).

Pode-se concluir que a remuneração do trabalho do motorista de aplicativo de transporte urbano se alinha ao processo que vem ocorrendo dentro da legislação trabalhista de se afastar a remuneração dos períodos de inatividade⁸¹, concentrando-a apenas nos momentos de efetivo labor. Por mais que essa modalidade de remuneração possa sofrer uma série de críticas, ela ainda é uma manifestação concreta do pressuposto da onerosidade.

5.4 A possibilidade de recusa ao trabalho e os novos traços de subordinação

A subordinação é um fenômeno de extrema importância para o Direito do Trabalho, destacando-se dentre os demais pressupostos da relação de emprego. Há uma discussão muito

⁸¹ O fim do pagamento das horas *in itinere*, a regulamentação do trabalho intermitente e a nova redação dada ao artigo 4º, §2º da CLT pela lei 13.467/2017, são exemplos do processo que vem ocorrendo no Direito do Trabalho no sentido de remunerar apenas os períodos de efetivo desempenho do labor, esvaziando-se a figura do salário.

grande se o trabalho dos motoristas que ofertam seus serviços pelos aplicativos de transporte urbano são trabalhadores autônomos ou se sua atividade é subordinada às plataformas para as quais prestam serviços.

A argumentação no sentido da inexistência de subordinação na prestação de serviços desses motoristas tem vários argumentos, dentre os quais se destaca a afirmativa de que o trabalhador subordinado, ao contrário do motorista, não pode recusar serviços determinados por seu empregador, desde que lícitos, morais e compatíveis com o contrato estabelecido.

Contrapondo-se a essa argumentação, pode-se questionar, em primeiro momento, se o motorista de aplicativo tem, de fato, possibilidade de recusar corridas. Tal questionamento se baseia no fato de que existem limitações para o número de cancelamentos de corridas, sendo que o desrespeito a estes limites enseja a imposição de penalidades que podem, em alguns casos, cominar na exclusão do motorista da plataforma. Ana Carolina Paes Leme (2019, p. 46) destaca que os motoristas precisam de uma taxa mínima de aceitação de corridas de 80 por cento, sob pena de sofrerem suspensões em suas contas. No mesmo sentido, afirmam Cíntia Roberta da Cunha Fernandes e Hugo Fonseca (2021, p.91), pontuando que além de suspensões, podem ocorrer desligamentos sumários da plataforma.

A partir disso, a primeira conclusão que se pode chegar é que o motorista de aplicativo de transporte urbano não pode, efetivamente, após estar *on-line* na plataforma, escolher os trabalhos que irá desempenhar, recusando corridas indiscriminadamente. Essa impossibilidade de recusa de trabalho sempre que desejar já é um primeiro traço importante para afastar estes trabalhadores da seara da autonomia e aproximá-los da subordinação.

Entretanto, ainda que fosse permitido que os motoristas de aplicativos recusassem, deliberadamente, todas as corridas que desejassem, é importar rememorar que com a regulamentação do trabalho intermitente, foi expresso no texto legal que a recusa de trabalho não afasta a presença da subordinação (452 –A, § 3º da CLT).

Retomando as considerações presentes no tópico 3.2 da presente pesquisa, a recusa de trabalho, previamente pactuada, não pode ensejar na descaracterização da subordinação, posto que tal recusa é apenas o exercício de uma liberalidade previamente pactuada no instrumento contratual. Ainda assim, o texto de lei trazer expressamente essa informação, tem como efeito positivo a solidificação deste pensamento, que não é aplicado apenas para o trabalhador intermitente, mas também, para o motorista de aplicativo.

Também cerca da possibilidade de recusa de trabalho, o posicionamento de Ricardo Antunes (2020b, p.12) destaca que o trabalhador intermitente tem ao menos o direito de

recusar o trabalho que lhe foi ofertado, direito esse que na realidade fática não é concedido ao motorista de plataformas. Nesse sentido:

A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que, neste último, os/as motoristas, ao recusarem as solicitações, correm o risco de serem demitidos. A relação de trabalho é, então, ainda mais evidente. Dos carros para as motos, destas para as bicicletas, patinetes etc. A engenhosidade dos capitais é, de fato, espantosa (ANTUNES, 2020b, p.12).

Para além dessa discussão, é importante observar que existem várias outras situações que demonstram traços fortes e evidentes de subordinação por meio da manifestação de poder diretivo da plataforma na atividade dos motoristas. Passa-se a apresentar algumas dessas situações sem, no entanto, ter a pretensão de esgotá-las.

A primeira situação que ressalta a presença de subordinação, por via do poder diretivo, na relação em comento, é o controle que as empresas tem sob o trabalhador. A percepção da subordinação clássica é fundada sobre o controle intenso sob os trabalhadores dentro das fábricas, mediante a direção da atividade por ordens constantes e diretas. As inovações tecnológicas, no entanto, permitiram que esse intenso controle saísse de dentro das fábricas e invadisse a sociedade, acompanhando os trabalhadores em atividades externas.

É possível pensar que o controle por meios tecnológicos é ainda mais eficaz do que o controle desempenhado, presencialmente, pelo superior hierárquico. Enquanto o superior hierárquico está sujeito às limitações do ser humano, a máquina se mantém em atividade o tempo todo, sem pausa, desatenção ou necessidade de descanso.

Um exemplo disso são os sensores de tremulação existentes nos smartphones dos motoristas de aplicativos. Assim como nas normas de trânsito, as plataformas proíbem expressamente que os motoristas utilizem aparelhos celulares enquanto dirigem, e, para fiscalizar o cumprimento dessa norma, utilizam-se de sensores de tremulação (KALIL, 2020, p. 119). Provavelmente, uma supervisão direta e pessoal sob os trabalhadores não seria tão atenta e perspicaz a ponto de perceber breves instantes de utilização de aparelhos celulares.

Outro exemplo de controle que pode ser citado é aquele originário de elementos de geolocalização. Nas manifestações de taxistas chineses pelo fim da empresa Uber, os motoristas que dirigiam para a plataforma eram, ao se aproximar do local da manifestação, alertados que deveriam sair de lá imediatamente (LEME, 2019, p. 43). Isso comprova que empresas como a Uber controlam atentamente a localização, em tempo real, de seus motoristas.

A maneira como o motorista dirige também é controlada pela plataforma, tendo em vista que pelo sistema de GPS, verificam-se as acelerações e frenagens realizadas pelo motorista ao longo das corridas (KALIL, 2020, p.118).

Também se vislumbra o controle de jornada dos motoristas, tanto no sentido de estimular que estes permaneçam disponíveis por mais tempo para o trabalho, quanto limitando que eles fiquem em exercício por longas horas, com a afirmativa de que tal prática aumentaria as chances de ocorrência de um acidente de trânsito (LEME, 2019, p. 99; KALIL, 2020, P.127).

Durante a pandemia de COVID-19, a empresa Uber não apenas criou e impôs protocolos para os motoristas, como também exerceu seu poder fiscalizatório, exigindo que, ao início das atividades, os motoristas fizessem um reconhecimento facial comprovando para a plataforma que estavam utilizando máscaras (UBER, 2020b).

Importante se destacar que para o ordenamento jurídico brasileiro, os meios telemáticos de controle comando e supervisão são equiparados aos meios pessoais e diretos, por força do parágrafo único do artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943). Nesse sentido, todas essas modalidades de controle, ainda que a distância, são elementos indicadores da presença da subordinação jurídica.

O controle à distância por esses meios informatizados é tão intenso e profundo que Camila Jorge, Débora de Jesus Rezende Barcelos e Maria Cecília Máximo Teodoro (2021, p. 33-34) pontuam que a fiscalização dos motoristas de aplicativos pode ser comparada ao modelo panóptico de Jeremy Bentham, no qual o comportamento dos prisioneiros era condicionado pela junção da expectativa da vigilância constante com a aplicação de penalidades.

A direção da atividade do motorista de aplicativo se dá de acordo e nos moldes do que é exigido pela plataforma. Assim, a plataforma determina quais carros podem ser utilizados para o trabalho, como o motorista deverá se comportar, cria padrões de conduta em relação a como deve estar o carro, altura do som, estação de rádio e a temperatura do ar condicionado (KALIL, 2020, p.113-119).

Até mesmo quanto ao direito de fala do trabalhador há uma determinação da empresa Uber. No ano de 2019, foi amplamente divulgado que os passageiros da Uber poderiam, a partir de então, chamar por motoristas sinalizando que estes deveriam permanecer em silêncio ao longo de toda corrida, o que, de acordo com a Uber, deveria ser respeitado pelo trabalhador (QUER... 2019).

Para além do intenso controle dos trabalhadores e da determinação pormenorizada de como estes devem desempenhar suas funções, o que comprova a existência do poder diretivo e do poder fiscalizatório, típicos do empregador e originários da subordinação, as plataformas também exercem o poder disciplinar ao exigir que os seus motoristas tenham notas superiores a 4.7, sob pena de desligamento (SLEE, 2017, p. 145). O poder disciplinar também é observado com as suspensões de acesso aos aplicativos que os motoristas podem levar em virtude do descumprimento de alguma regra, como por exemplo, o excesso de cancelamento de viagens.

Por todos esses pontos acima descritos, pode-se concluir que há uma intensa direção, fiscalização e controle da atividade dos motoristas que ofertam sua força de trabalho em aplicativos por parte das plataformas que gerem os respectivos aplicativos. Se pela perspectiva da subordinação clássica já é possível observar a presença deste pressuposto, pela análise sob as perspectivas objetiva e estrutural, a subordinação se faz ainda mais visível.

Retomando o conceito de subordinação objetiva de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1975, p. 235) como sendo aquela que se encontra presente quando o trabalho desempenhado “segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo influxo próximo ou remoto de seus movimentos”, percebe-se a subordinação do motorista de aplicativo de transporte urbano, tendo em vista que sua atividade não só se alinha perfeitamente às atividades e aos fins da empresa, como é por ela controlada recebendo interferência direta.

Pela percepção da subordinação estrutural, cunhada por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 353), também se observa a presença deste pressuposto na prestação de serviços dos motoristas plataformizados, posto que é impossível que a estrutura da empresa funcione sem que tais trabalhadores estejam dirigindo. A integração entre a estrutura de funcionamento da plataforma e a atividade dos motoristas é tamanha que a ausência destes trabalhadores aniquilaria todo o empreendimento.

Para além das percepções da subordinação abarcadas no capítulo 02 da presente pesquisa, é crescente o movimento doutrinário no estudo da figura da parassubordinação, situação dos trabalhadores que se encontram na zona fronteira entre a subordinação e a autonomia (ALVES, E; 2019, p. 5). Entretanto, no caso dos motoristas que ofertam seus serviços em plataformas digitais, a subordinação se manifesta com intensidade suficiente para se afirmar que o trabalho é subordinado, retirando-o da zona fronteira entre a subordinação e a autonomia.

O movimento de retomada da ideia de dependência, substituindo ou complementando a subordinação jurídica, enquanto marca identificadora do contrato de trabalho, tende a

favorecer a percepção do vínculo empregatício dos motoristas plataformizados, que nada tem além da força de trabalho para assegurarem a sua subsistência e de sua família. Enquanto despossuídos que são, a dependência econômica dos motoristas em relação às plataformas que alienam o seu trabalho é nitidamente presente na relação (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p.173-178).

Percebe-se, portanto, que na relação de trabalho existente entre o motorista de aplicativo de transporte urbano e a plataforma, há a presença nítida da subordinação, que se torna perceptível, inclusive, pelo exercício dos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar, típicos do empregador, cuja origem se dá na própria subordinação. Também se percebe a subordinação nessa relação pode ser observada pelas percepções clássica, objetiva e estrutural.

5.5 O enquadramento do motorista de aplicativo como empregado

Na ação cível pública ajuizada pelo MPT, em 08 de dezembro de 2021, perquirindo o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas e entregadores ligados aos aplicativos, consta que a negativa da existência da relação de emprego por parte das plataformas se sustenta sobre três pilares básicos, condensados nas seguintes afirmativas: que as plataformas são empresas de tecnologia; que a relação entre o motorista e a plataforma tem natureza consumerista e, por fim, que inexistente subordinação entre os motoristas e as plataformas (BRASIL, 2021b, p.22).

Um quarto ponto mencionado por alguns defensores da corrente de que inexistente a relação de emprego entre o motorista e a plataforma de transporte urbano, é o fato de o motorista seria, em tese, proprietário do seu carro, ou seja, proprietário dos meios de produção (BRASIL, N; 2019, p. 65).

Afirmar que as plataformas detentoras dos aplicativos de transporte urbano são empresas de tecnologia e não de transporte é tentar ignorar que toda a atividade dessas empresas gira em torno do transporte de passageiros. O consumidor quando instala o aplicativo de uma plataforma de transporte urbano não busca utilizar um aplicativo de tecnologia e sim um aplicativo de transporte e mobilidade urbana.

Todo o foco da atividade econômica dessas empresas é o transporte de passageiros e, em alguns casos, atividades de *delivery*. Tanto assim o é que a própria empresa Uber, que afirma ser uma empresa de tecnologia, declarou, quando solicitou seu registro junto ao

Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), que é uma empresa de transporte de passageiros (BRASIL, 2021b, p.25-27).

Outro indicativo de que não se trata de uma empresa de tecnologia e sim de uma empresa de transporte, refere-se ao fato de que a plataforma retira sua remuneração de um percentual descontado de cada corrida realizada durante sua utilização e não da comercialização do direito de uso do aplicativo, que se dá de forma gratuita (JORGE; BARCELOS; TEODORO, 2021, p.32).

A afirmação de que a relação entre o motorista parceiro e a plataforma se configura como uma relação de consumo e a afirmação de que inexistente subordinação no desempenho da atividade do motorista são dois argumentos que não subsistem, principalmente após a análise acurada da presença dos pressupostos da relação de emprego na atividade desses trabalhadores.

Como se viu, não apenas existe a subordinação, mas também é a pessoa física do motorista que presta serviços com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Por força do princípio da primazia da realidade, pode-se concluir que há o enquadramento do motorista de aplicativo de transporte urbano como empregado das plataformas que gerem esses aplicativos.

A afirmativa de que os motoristas são proprietários dos meios de produção também não dá sustentáculo hábil a afastar o vínculo empregatício da relação em comento. Primeiramente porque esta não é uma verdade absoluta, sendo de conhecimento público que muitos motoristas não são proprietários dos carros que dirigem, necessitando pagar o aluguel destes para conseguir trabalhar (KALIL, 2020, p.111; LEME, 2019, p 48). Há inclusive convênios de algumas plataformas com grandes empresas de aluguel de carros, concedendo descontos e ofertando atendimento personalizado (LOCALIZA, [202-?]).

Um segundo ponto a se considerar quanto à afirmação de que os motoristas são donos dos meios de produção é que ela se limita no que se refere ao bem de produção automóvel, desconsiderando que o aplicativo é um meio de produção, muito mais valioso, que além de não pertencer ao motorista, é indispensável para a sua atividade. De fato, os motoristas, junto com seus carros e *smartphones*, são instrumentos do negócio gerido pela plataforma que coordena o aplicativo de transporte urbano (TEODORO; D'AFONSECA; ANTONIETA, 2017, p.26-27). Em outras palavras, o que os motoristas de fato possuem são ferramentas do trabalho que por eles será desempenhado (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p.169).

O que ocorre na verdade é a transferência de todo o risco do negócio para os trabalhadores, que são responsáveis por todas as despesas com o carro, com o pacote de dados móveis e com a aquisição e manutenção de aparelhos *smartphones*, itens indispensáveis à prestação de serviços na plataforma. Ao invés de donos dos meios de produção, os motoristas são responsáveis pelo risco do empreendimento, em latente descumprimento ao princípio da alteridade, positivado no artigo 2º da CLT (JORGE; BARCELOS; TEODORO, 2021, p.37).

Há também a afirmação de que a existência de múltiplos tomadores de serviços afastaria o vínculo empregatício do motorista de aplicativo que, geralmente, se filia a mais de uma plataforma para conseguir rendimentos suficientes ao seu sustento próprio e de sua família (ABÍLIO, 2021, p.66). Entretanto, a exclusividade de contrato não é um pressuposto de constituição da relação de emprego sendo, no máximo, um possível indicativo de subordinação (BRAGHINI, 2017, p.76). Há inúmeras profissões cujos trabalhadores atuam, comumente, para mais de um empregador como, por exemplo, professores e enfermeiros.

Obviamente que o reconhecimento do vínculo empregatício do motorista de aplicativo de transporte urbano acarretaria em considerável custo às plataformas que os gerenciam, mormente porque ensejaria no cumprimento das normas trabalhistas que criam direitos para esses empregados. É notório, portanto, o interesse dessas plataformas em manter o motorista na condição de “parceiro autônomo” e, deste modo, longe do campo protetivo do Direito do Trabalho.

As plataformas de transporte vêm sendo acusadas de tentar impedir a formação de uma jurisprudência que consolide o entendimento da Justiça do Trabalho no sentido da existência do vínculo empregatício na sua relação com o motorista. Isso ocorre mediante a realização de acordos entre as plataformas e os motoristas, pouco antes do julgamento de recurso ordinário interposto perante Tribunal Regional do Trabalho. (ORSINI; LEME, 2021, p. 24-25)

Observa-se que o objetivo da realização desses acordos não é, de fato, a utilização da conciliação como meio de resolução de controvérsias, mas sim impedir que surjam julgados favoráveis à formação do entendimento acerca da existência do vínculo empregatício dos motoristas de plataformas. Nesse sentido, quando o recurso interposto por uma das partes é distribuído para alguma turma do tribunal que a empresa acredita ter um posicionamento favorável à existência do vínculo, um acordo é proposto antes do julgamento, com valores próximos aos pleiteados na petição inicial (ORSINI; LEME, 2021, p. 24-25).

Por meio dessas ações as plataformas digitais de transporte conseguem manipular os dados da jurisprudência, levando a crer que há um entendimento uníssono no sentido de

inexistência do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas, o que não é verídico.

Por fim, destaca-se que embora seja possível vislumbrar paralelos entre os trabalhadores intermitentes e os motoristas de aplicativos de transporte urbano, o enquadramento destes deve ocorrer dentro do contrato de trabalho padrão, e não dentro do contrato de trabalho intermitente. O artigo 452 –A, *caput*, da CLT, dispõe expressamente que o contrato de trabalho intermitente só se constitui por disposição escrita nesse sentido (BRASIL, 1943).

A partir do momento em que as plataformas não contratam, por escrito, seus “motoristas parceiros” como trabalhadores intermitentes, esta modalidade contratual não pode ser aplicada, posto que sua forma de constituição legalmente prevista não foi respeitada. O contrato de trabalho intermitente serve como um facilitador para a compreensão de que a relação empregatícia comporta jornadas flexíveis e esparsas, com recusa de trabalho e múltiplos empregadores, não sendo sua figura necessária à configuração da relação empregatícia do motorista de aplicativo de transporte urbano posto que, conforme analisado nos tópicos anteriores, em sua atividade, encontram-se presentes todos os cinco pressupostos da relação de emprego.

Sendo nítida a prestação de serviços dos motoristas dentro de uma relação de emprego com as plataformas e, não sendo respeitada a formalidade do artigo 452-A da CLT, mister se faz o enquadramento do motorista de aplicativo de transporte como um empregado padrão e não como um empregado intermitente.

Destaca-se, por fim, que, por mais que tenham sido construídas inúmeras críticas à figura do contrato de trabalho intermitente, caso essa modalidade de contratação fosse aplicada aos motoristas de aplicativos, estes se encontrariam em uma situação um pouco melhor do que a que eles se encontram atualmente, mesmo que ainda muito longe da proteção ideal que deveria ser ofertada a todos os trabalhadores.

6 CONCLUSÃO

Os dias atuais são rotineiramente invadidos pelas novidades e inovações. A busca pelo novo, pelo diferente e pelo moderno podem, no entanto, esconder velhas formas de exploração que continuam sendo utilizadas sobre o trabalhador do século XXI. As mudanças tecnológicas muitas vezes são utilizadas na tentativa de obnubilar a existência de um vínculo empregatício.

Em virtude do aumento da zona cinzenta entre quem é empregado e quem não é, tem-se, como cada vez mais importante, a ampla compreensão de quem de fato é o sujeito empregado, o que só ocorre pela análise pormenorizada dos pressupostos da relação de emprego. A delimitação do sujeito empregado ganha ainda mais relevância em virtude da garantia de direitos constitucionais e infraconstitucionais destinados aos trabalhadores que prestam serviço dentro da relação de emprego.

O estudo dos elementos basilares da relação de emprego, quais sejam, seus pressupostos, ganham um destaque ainda maior a partir do momento em que sua presença em determinada relação tem o poder de atrair uma ampla gama de direitos e garantias para determinado trabalhador. É justamente por isso que a presente pesquisa se iniciou com a busca pela compreensão de quem é o sujeito empregado para o ordenamento jurídico brasileiro, e, mais do que isso, qual a relevância da condição jurídica de empregado para este trabalhador.

Se por um lado o contrato de trabalho constitui o instrumento hábil para a formalização do vínculo jurídico existente entre empregados e empregadores, tal formalização não se faz necessária para a constituição da relação, tendo em vista que a existência fática dos cinco elementos configuradores da relação de emprego é suficiente, pelo princípio da primazia, para configurar uma relação empregatícia.

Diferentemente do que se observa no Direito Civil, no centro da relação contratual trabalhista, não há apenas um direito patrimonial, mas uma obrigação de fazer que não se dissocia do ser humano que a contraiu, o que faz com que o contrato de trabalho seja uma figura contratual que precisa se preocupar com a dignidade da pessoa humana que se encontra em seu centro. Outra diferença importante entre o contrato de Direito Civil e o contrato de Direito do Trabalho é que enquanto no primeiro presume-se a igualdade entre as partes que exercitam a sua vontade, no segundo há sempre um desequilíbrio de forças inerente à própria constituição da relação que se dá no campo da necessidade do trabalhador.

Assim, figuras como o contrato de trabalho intermitente precisam ser analisadas em conformidade com a proteção da pessoa humana que vende o sua força laboral para angariar recursos para a sua sobrevivência e a de sua família. O objetivo da presente pesquisa ao analisar essa nova modalidade de contratação foi o de investigar se a regulamentação do trabalho intermitente no ordenamento jurídico nacional, em 2017, trouxe alterações para a configuração dos pressupostos das relações empregatícias.

As mazelas que esta forma de contratação trouxe, ou ainda pode trazer, para os trabalhadores brasileiros indubitavelmente extrapola os três pontos que foram analisados com maior profundidade no corpo da pesquisa: recebimento de salário inferior ao mínimo legal, concessão de férias dissociadas de seu recebimento e acesso a previdência social.

A absoluta imprevisibilidade entre a alternância entre os períodos de atividade e de inatividade que comina na incerteza financeira de não saber em quais meses receberá salário e, caso o receba, em que valor este se dará, tende a gerar angústia, sofrimento e incerteza para os trabalhadores. Para uma primeira tentativa de compatibilização entre o trabalho intermitente e a CF/88, faz-se necessário ao menos assegurar o recebimento do salário mínimo mensal a todos os trabalhadores contratados por essa via, independentemente da efetiva prestação de serviços.

A insegurança que essa modalidade de contratação acarreta para os trabalhadores e os efeitos que ela apresentou em países nos quais sua regulamentação ocorreu anteriormente, demonstram que sua utilização em larga escala tende a aumentar a precarização dos contratos de trabalho. Surge a partir daí o paradoxo no discurso daqueles que defendem essa modalidade de contratação: para proteger o trabalhador com o vínculo empregatício se faz necessário esvaziar o próprio arcabouço protetivo da relação de emprego. De maneira quase ininteligível, se desprotege para proteger.

Mesmo com todos os problemas inerentes a esta forma de contratação, é possível observar que sua regulamentação pode ajudar a compreender que o vínculo empregatício não está presente apenas naquelas relações em que há o labor diário e contínuo, com exceção do descanso semanal remunerado. O trabalho intermitente, da maneira como se encontra regulamentado atualmente, também põe fim a celeuma de que a multiplicidade de tomadores de serviços e de que a recusa de serviço previamente pactuada descaracterizariam a relação de emprego.

Após a análise de alguns dos problemas que essa modalidade de contratação pode trazer aos trabalhadores que a ela se encontram submetidos, não faria sentido alocar os motoristas de transporte urbano como trabalhadores intermitentes, o que sequer seria possível,

ante a ausência de contrato escrito entre as partes para tal. Deste modo, a figura do trabalho intermitente no presente trabalho se limitou a demonstrar a compatibilidade entre o vínculo empregatício e formas menos rígidas de jornada e prestação de serviços, com recusa de trabalho e multiplicidade de empregadores.

Os avanços tecnológicos e a efervescente indústria 4.0 tem um papel importante na construção de vínculos empregatícios para além dos muros do espaço físico empresarial. O avanço da inteligência artificial, da comunicação entre máquinas, entre máquinas e pessoas e, entre pessoas, vem permitindo um nível de interação entre o mundo tangível e o mundo virtual que desestabiliza as barreiras físicas do mundo do trabalho.

O controle por parte do empregador sob a atividade do empregado pode se valer de uma série de ferramentas tecnológicas, dispensando-se muitas vezes a necessidade do olhar atento do chefe. A fiscalização pessoal vai dando espaço para uma fiscalização impessoal realizada por câmeras, ferramentas de geolocalização, sensores e controles de *log in* e *log off* em sistemas empresarias.

Todas essas ferramentas causam influxos diretos no mundo do trabalho, que vem ganhando novos contornos na indústria 4.0. O trabalho passa a poder ser exercido e controlado de qualquer lugar. A facilidade de comunicação afina cada vez mais o véu existente entre os momentos de trabalho e os momentos de não trabalho. A hiperconectividade torna o trabalhador acessível e controlável por seu empregador onde quer que ele se encontre.

A compreensão obsoleta de que a relação de emprego ainda é exclusivamente aquela relação clássica descrita nos textos da primeira revolução industrial, embasa o movimento de desconstrução do próprio Direito do Trabalho. A suposta fluidez quanto ao local e o tempo da prestação de serviços pelos meios informatizados levam muitas pessoas a crer, equivocadamente, que a relação de emprego e a subordinação desaparecem no meio virtual.

A busca pela liberdade no trabalho e pela autonomia dos trabalhadores, impulsionada pela indústria 4.0, é extremamente legítima, mas precisa ser analisada com parcimônia. Muitas vezes, a busca pela autonomia deságua na precarização de trabalhadores que embora sejam dependentes da atividade econômica de outrem, suportam sozinhos todos os riscos que extrapolam seu empreendimento, surgindo assim a estranha figura do trabalhador autônomo dependente.

Por maiores que sejam as inovações tecnológicas do século XXI, a indústria 4.0 ainda carrega em seu âmago a premissa básica do capitalismo, qual seja, acumular o valor

excedente daquilo que é produzido pelo trabalhador, cuja remuneração corresponde a apenas uma pequena parte do real valor de seu trabalho.

Se a premissa básica se mantém inalterada, não é possível se falar em uma ampla gama de profundas alterações. A forma pode variar, mormente em uma sociedade com transformações tão intensas, no entanto, a base continua idêntica.

E é justamente nesse contexto em que se mantêm as premissas de exploração e controle de trabalhadores que surge o fenômeno da prestação de serviços por aplicativos e, dentro do recorte da presente pesquisa, do motorista de aplicativo de transporte urbano.

Muito longe de ser uma economia compartilhada com objetivos altruístas de compartilhamento de bens e preservação do meio ambiente, os aplicativos de transporte urbano se configuram como uma maneira inteligente e lucrativa de exploração do trabalho alheio.

É preciso intenso cuidado com a sedução pela novidade. Não se busca afirmar que o novo seja sempre ruim, ou adotar uma postura resistente às novas tecnologias, entretanto, nem sempre aquilo que é prometido com o surgimento de uma inovação é exatamente o que aparenta ser. As mudanças na sociedade precisam ser acompanhadas por um olhar atento e cuidadoso por parte dos operadores do Direito do Trabalho, com especial atenção ao compromisso desse ramo do Direito com a proteção do sujeito que nada tem para se sustentar a não ser sua força de trabalho.

No caso dos motoristas de aplicativos de transporte urbano, a promessa do trabalho livre e flexível é mero disfarce para se esconder uma típica e notória relação de emprego, nos exatos termos do artigo 3º da CLT.

A atividade dos motoristas é desempenhada por uma pessoa física que, assumindo toda a responsabilidade pela prestação de serviços, se compromete em desempenhar as funções que lhe forem distribuídas pelo aplicativo. A personalidade também está presente na atividade, pois é apenas o trabalhador que realiza o seu cadastro pessoal que poderá acessar o ambiente virtual e se colocar à disposição do algoritmo para realizar corridas, sendo vedada a utilização do cadastro por terceiros. A busca pela investigação dos antecedentes criminais dos motoristas também evidencia o vínculo de fidúcia que os aplicativos buscam desenvolver com os motoristas, o que demonstra ainda mais a presença da personalidade.

A onerosidade também pode ser vista com facilidade, posto que os motoristas desempenham as corridas em troca da remuneração que recebem. O controle de toda a gestão financeira do contrato está a cargo única e exclusivamente da plataforma, o que impossibilita a compreensão de que o motorista seja um trabalhador autônomo ou um parceiro, tendo em

vista que uma das principais características do trabalhador autônomo é a sua liberdade em precificar o seu serviço.

A não eventualidade também é perceptível na relação existente entre o trabalhador e o aplicativo posto que a atividade do motorista, além de se alinhar perfeitamente com os fins do empreendimento do aplicativo e ser imprescindível para o seu regular funcionamento (Teoria dos Fins do Empreendimento), também se encontra ligada à plataforma por uma vinculação jurídica do preenchimento dos termos de adesão (Teoria da Fixação Jurídica). A atividade empresarial dos aplicativos gira em torno da atividade contínua desenvolvida pelos motoristas sem a qual o empreendimento desaparece, não sendo possível compreender a atividade dos motoristas como um evento isolado dentro da atividade empresarial (Teoria do Evento).

A subordinação, por sua vez, é amplamente perceptível, pelo intenso controle que as plataformas desempenham sob a atividade dos trabalhadores a elas vinculados. O controle que vai desde os valores das corridas, dos carros que podem ser utilizados para o desempenho das atividades, do número de horas que podem ser trabalhadas, da estipulação de todas as práticas e condutas ao longo da prestação de serviço, da fiscalização por reconhecimento facial, sensores de tremulações e análise de dados de geolocalização, demonstram claramente que as plataformas coordenam pormenorizadamente a atividade dos seus motoristas.

No que se refere à subordinação, vale a pena destacar que é possível observar sua presença tanto pela aceção clássica, em virtude do intenso controle da plataforma sob a atividade dos motoristas, quanto na sua aceção objetiva e estrutural, tendo em vista que a atividade dos motoristas está intrinsecamente ligada e inserida dentro da atividade empresarial explorada pelo aplicativo.

A análise fática dos cinco pressupostos da relação de emprego no caso concreto dos motoristas de aplicativos de transporte urbano deixa mais do que evidente que inexistem qualquer relação de parceria ou autonomia entre estes trabalhadores e as plataformas que os gerenciam. O que se observa, em atenção ao princípio da primazia, é um vínculo empregatício fortemente constituído.

A tentativa de elidir a constituição do vínculo empregatício entre plataformas e motoristas faz com que surjam argumentos absolutamente vazios para negar a realidade vivenciada por esses trabalhadores, fazendo parecer que existem vários outros pressupostos da relação de emprego, para além dos cinco consolidados pelo ordenamento jurídico e pela literatura jurídica, como por exemplo, a continuidade da prestação de serviços, a unicidade de empregador e a impossibilidade de recusa de serviços. Os argumentos que tentam impedir a constituição do vínculo empregatício entre as plataformas e os motoristas não se sustentam

ante uma análise atenta da realidade fática da prestação de serviços dos trabalhadores plataformizados.

A constante negativa por parte das plataformas em reconhecer o vínculo empregatício de seus motoristas gera uma inversão no princípio da alteridade, fazendo com que estes motoristas, mesmo sendo empregados, assumam todos os riscos, ônus e custos da atividade econômica. Para além da negativa do vínculo empregatício e da desproteção jurídica que caminha junto com ele, as plataformas transferem o seu ônus e os seus custos para os trabalhadores, deixando os motoristas lançados à própria sorte.

Os avanços tecnológicos vivenciados hodiernamente, para além das maravilhas do século XXI, trazem consigo o lado perverso de intensificar a exploração e o controle sob os trabalhadores. Muito longe da ideia de fluidez e liberdade, é possível observar que as formas de se explorar e controlar a mão de obra dos trabalhadores vão se aperfeiçoando ao longo do tempo, demonstrando que havia grande verdade nos versos eternizados na voz de Elis Regina e escritos por Belchior que fazem a epígrafe deste trabalho: “ainda somos os mesmos e vivemos como nossos pais” (COMO...1976).

REFERÊNCIAS

99. **Termos de Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. 99app. Termos e Condições e Política de Privacidade. 12 jan.2021. Disponível em: Acesso em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>. 30. Jan.2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. **Margem Esquerda – revista da Boitempo**, São Paulo, n.36, p. 55-69, abr. 2021.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTR, 2017.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva da Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ALVARENGA, Darlan; NAIME, Laura. Desemprego cai para 13,2% em agosto, mas ainda atinge 13,7 milhões, aponta IBGE: Ocupação cresce no país, mas renda do trabalho encolhe. **G1**, [s.l.], 27 out. 2021. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/27/desemprego-fica-em-132percent-em-agosto-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 21 nov. 2021

ALVES, Amauri César. Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v.8 –n.74, ano VIII, p.54-73, jan. 2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=74&edicao=10990#page/20>. Acesso em: 21 nov. 2021.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANDREADE, Daphne de Emílio Circunde Vieira. **Direito do trabalho e democracia**: desafios à luz da reforma trabalhista. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_DaphneDeEmilioCircundeVieiraAndrade_18904_Textocompleto.pdf. Acesso em: 28 de jan. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo; Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b, p. 11-22.

ARAÚJO, Marcella Pereira de. **A competência trabalhista no século XXI**: Indústria 4.0. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo

Horizonte, 2020. Disponível em:

http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MarcellaPereiraDeAraujo_8369.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2022.

ARTHURS, Harry. The false promise of the Sharing Economy. . *In*: MCKEE, Derek; MAKELA, Finn; SCASSA, Teresa. **Law and the “sharing economy”: regulating online market platforms**. Otwa: Les Presses de l’Université d’Ottawa, 2018. Cap 02, p.55-72. Disponível em: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/27497>. Acesso em: 29. Jan. 2022.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para Consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2010.

BERNARDES, Simone Soares; SCALÉRCIO, Marcos; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Reforma Trabalhista: teses interpretativas**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

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

BRASIL, **Ministério do Trabalho e Previdência**. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Novo CAGED. Brasília: DF. Ministério do Trabalho e Previdência, set. 2021a. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Set2021/2-apresentacao.pdf . Acesso em: 22 de nov. 2021.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out.2021.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.425, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm Acesso em: 12 out.2021.

BRASIL. **Lei 12.023, de 27 de agosto de 2009**. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Lei 12.815, de 05 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467, de 07 de julho de 2017a**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 29 out. 2021

BRASIL. **Lei 14.297, de 05 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei complementar n. 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, no 8.213, 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/mpv/mpv808impressao.htm. Acesso em: 21 nov. 2021

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (4ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região- São Paulo). **Petição Inicial**. Processo nº: 1001379-33.2021.5.02.0004. Ação Civil Pública. 08 dez. 2021b. São Paulo: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/peticao-inicial-protocolada.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: STF, 01 dez. 2017c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 25 jun. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Acórdão nº 2019/0079952-0**. Conflito negativo de competência. Incidente manejado sob a égide do NCPC. Ação de Obrigação de Fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo Uber. Relação de trabalho não caracterizada. *Sharing Economy*. Natureza cível. Competência do juízo estadual. Relator: Moura Ribeiro. Brasília: STJ, 04 set. 2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201900799520&dt_publicacao=04/09/2019. Acesso em: 21 out. 2019.

BRITTO, Cezar. Novo normal ou velha exploração: E A.I.? *in*: KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (orgs.). **Muito além do Algoritmo**: o Direito do Trabalho no séc. XXI. Belo Horizonte: RTM. 2021, p.11-28.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de Direito do Trabalho**. 1 vol. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965.

CHALET, Aline. App para dormir funciona? Saiba quando sons ajudam ou atrapalham. **R7**, [s.l.], 10 jan. 2020. Disponível em: <https://noticias.r7.com/saude/app-para-dormir-funciona-saiba-quando-sons-ajudam-ou-atrapalham-10012020>. Acesso em 16 de dez. 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 166-179.

COMO nossos pais. Intérprete: Elis Regina. Compositor: Belchior. *In*: FALSO brilhante. Intérprete: Elis Regina. [s.l.]: Philips, 1976. Disco de vinil, lado 01, faixa 01.

COUTO, Celso Affonso; VENDRAMETTO, Oduvaldo. Desafios e Perspectivas da Indústria Brasileira Rumo à Quarta Revolução Industrial. *In*: SACOMANO, José Benedito *et al* (orgs.). **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2019, cap.12, p. 159-179.

CURY, Maria Eduarda. Nova lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários. **Revista Exame**, São Paulo, 11 set. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/nova-lei-na-california-obrigara-uber-a-contratar-funcionarios-regulares>. Acesso em: 28 out. 2019.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU. 2020, p. 21-61.

DE STEFANO, Valerio. La gigeconomy y loscambiosenelemplo y laprotección social. **Gaceta sindical**, Madri, v. 27, 2016, p. 150-172. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ana-Rosa->

DelAguilaObra/publication/313509492_Economia_digital_estrategia_empresarial_y_modelos_de_negocio/links/5dff8c184585159aa491c332/Economia-digital-estrategia-empresarial-y-modelos-de-negocio.pdf#page=150 . Acesso em 02 jan. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho**: caracterização, distinções, efeitos. São Paulo: LTR, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei nº 13.467/2017. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2018.

DUARTE, Daniela Miranda; SILVA, Thamara Karen Teixeira; VIANA, Márcio Túlio. Uma Releitura ao Contrato de Trabalho Intermitente e seus Reflexos no Acesso à Licença Maternidade. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; VIANA, Gabriel Januzzi. **Direito Material e Processual do Trabalho**: IX Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 271-288.

EMPREGAR. *In*: HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manuel de Melo Franco. **Míni Houaiss Dicionário da Língua Portuguesa**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 278.

FERNANDES; Cíntia Roberta da Cunha; FONSECA, Hugo. A quarta Revolução industrial e os desafios ao exercício dos Direitos Sindicais. *In*: KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (orgs.). **Muito além do Algoritmo**: o Direito do Trabalho no séc. XXI. Belo Horizonte: RTM. 2021, p.85-100.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**: história da violência nas prisões. 37ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

FRAGA, César. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade: plataformas de cadastramento de professores para servir ao processo contínuo de substituição tanto na educação básica quanto superior precarizam trabalho docente. **Extra Classe**. Educação. 07 jan. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 29 jan. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho Intermitente (entre idas e vindas). **Trabalho Intermitente**, Curitiba, v.8 –n.74, ano VIII, p.54-73, jan. 2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=74&edicao=10990#page/20>. Acesso em: 25 nov. 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FUSCO, Nicole. Motorista do Uber é espancado por dez taxistas em Porto Alegre. **Veja**. Brasil. 27 nov.2015. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/motorista-do-uber-e-espancado-por-dez-taxistas-em-porto-alegre/>. Acesso em 29 jan. 2022.

GAUTRAIS, Vincent. The Normative Ecology of Disruptive Technology. *In*: MCKEE, Derek; MAKELA, Finn; SCASSA, Teresa. **Law and the “sharing economy”: regulating online market platforms**. Ottawa: Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018. Cap 04, p.115-147. Disponível em: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/27497>. Acesso em: 29. Jan.2022.

GIOVANAZ, Daniel. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de Fato**. São Paulo, 01 maio 2021. Política. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 16 fev. 2022.

GOLLUB, Udo. Quarta Revolução Industrial. 2016. *In*: COUTO, Celso Affonso; VENDRAMETTO, Oduvaldo. Desafios e Perspectivas da Indústria Brasileira Rumo à Quarta Revolução Industrial. *In*: SACOMANO, José Benedito *et al* (org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2019, cap.12, p. 159-179.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap.08, p.125-137.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX**. São Paulo: Companhia das Letras, 2ª ed. 2011.

INTERMITENTE. *In*: HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manuel de Melo Franco. **Míni Houaiss Dicionário da Língua Portuguesa**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 430.

JORGE, Camila; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Do Panóptico ao *Neuromarketing*: manipulação e controle dos trabalhadores pela empresa Uber. **Revista Direitos Culturais**, v. 16, n. 40, p. 25-44, 23 dez. 2021. Disponível em: <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/414/323>. Acesso em 07 fev. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **A Regulação do trabalho Via Plataformas Digitais**. São Paulo: Edgard Blucher, 2020.

KARATZOGIANNI, Athina. A retórica da economia do compartilhamento. *In*: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. Cap. 13, p. 95-100.

LAVAL, Christian. Uberização como extensão da racionalidade empreendedora. *In*: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. Cap. 14, p. 101-103.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à Nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Luiz. **Projeto de Lei n. 5864, de 2019**. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, a fim de dispor sobre a extinção do contrato de trabalho doméstico em virtude da morte do empregador. Brasília: Câmara, 05 nov. 2019. Disponível

em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0qq4yj9blzypc5rkz01p4m62r9787863.node0?codteor=1830361&filename=PL+5864/2019. Acesso em: 27 out. 2021.

LOCALIZA. **Zarp Localiza**: A melhor opção de aluguel de carro para motorista de aplicativos. Zarp Localiza. [202-?]. Disponível em: https://zarp.localiza.com/?utm_source=localiza.com&utm_medium=abaheader&utm_campaign=site-rac. Acesso em: 06 fev. 2022.

MAFFESOLI. L'ístant eternal, p. 40-1. In: BAUMAN, Zygmunt. **Vida para Consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA (Brasil). **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília: DF, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 25 de nov. 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU. 2020, p. 273-290.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, n. 11. Jan/jun. 2012, p.15-52.

MPT ajuiza 8 ações contra apps de transporte por fraude em relações trabalhistas. **CUT**. Notícias. 09 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mpt-ajuiza-8-acoes-contra-apps-de-transporte-por-fraude-em-relacoes-trabalhistas-1523>. Acesso em: 30 jan. 2022.

OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo. **Exame**. Negócios, 11 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>. Acesso em: 29 jan.2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica**: revisitando os conceitos. 2ª. Ed. Curitiba: Juruá, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 198**. Genebra: 31 maio 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 17 fev. 2022.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância Manipulativa da Jurisprudência e Plataformas Digitais: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v.10 –n.95, ano X, p.24-44, jan. 2021. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=95&edicao=11531>. Acesso em: 06 fev. 2022.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (11ª Vara do Trabalho de Recife-PE). **Sentença**. Processo nº: 0001040-74.2012.5.06.0011. Ação Civil Pública. Juiz do Trabalho Luiz Augusto Pires de Oliveira. 13 set. 2018. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2018/09/25/11a-vt-do-recife-homologa-acordo-de-r-7-milhoes-entre-franquia-da-mcdonalds-e>. Acesso em: 20 nov.2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2015.

POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ANDRADE, Thiago Pinho de. O estado e o princípio da busca pelo pleno emprego: tentativa de realização do desenvolvimento humano. **Revista Argumentum**, Marília, dez. de 2015, vol. 16, p. 277-292.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema Integrado de Bibliotecas. **Orientações para elaboração de trabalhos científicos**: projeto de pesquisa, teses, dissertações, monografias, relatório entre outros trabalhos acadêmicos, conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). 3. ed. rev. atual. Belo Horizonte: PUC Minas, 2019. Disponível em: www.pucminas.br/biblioteca. Acesso em: 04 out. 2021.

PRATES, Vinícius. Greve dos motoristas: corridas de aplicativo atingem até o dobro do valor. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 22 de nov. 2021. Gerais. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2021/11/22/interna_gerais,1324721/greve-dos-motoristas-corridas-de-aplicativo-atingem-ate-o-dobro-do-valor.shtml. Acesso em: 02 jan. 2022.

QUER entrar mudo e sair calado? Uber lança opção de viagem sem conversa. **Exame**. Tecnologia. 07 out. 2019. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/quer-entrar-mudo-e-sair-calado-uber-lanca-opcao-de-viagem-sem-conversa/>. Acesso em 05 fev. 2022.

REIS, Jacqueline Zonichennet *al.* Internet de serviços (IOS). *In*: SACOMANO, José Benedito *et al* (orgs.). **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2019, cap.05, p. 67-77.

SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceito e elementos formadores. *In*: SACOMANO, José Benedito *et al* (orgs.). **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2019, cap .02, p. 27-45.

SALÁRIO mínimo em setembro deveria ter sido de R\$ 5.657,66, indica Dieese. **UOL**. São Paulo, 06 out. 2021. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/10/06/salario-minimo-em-setembro-deveria-ter-sido-de-r-565766-indica->

dieese.htm#:~:text=Dieese%3A%20Sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo%20em%20setembro,ser%20de%20R%24%205.657%2C66. Acesso em: 26 de nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos dos Trabalhadores como Direitos Fundamentais e sua Proteção na Constituição Federal de 1988. In: ALEMIDA, Cléber Lúcio de (org.) *et al.* **Direito do Trabalho e Democracia**. Curitiba: CRV, 2020, p. 309 a 326.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Toria do Desenvolvimento Econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1997.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: RT, 2018. *E-book*.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. A Escravidão Legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v.8 –n.74, ano VIII, p.54-73, jan. 2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=74&edicao=10990#page/20>. Acesso em: 30 nov. 2021.

SILVA, Márcia Terra da. Organização e Trabalho 4.0. In: SACOMANO, José Benedito *et al* (orgs.). **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2019, cap. 07, p. 95-112.

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

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora Senac, 2018.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A Síndrome de Patrão. **Migalhas**, 04 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao#:~:text=A%20%22S%C3%ADndrome%20de%20Patr%C3%A3o%22%20%2D,pedir%20sua%20rescis%C3%A3o%20contratual%20e.> Acesso em: 12 de julho de 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Para repensar o Direito do Trabalho, sob uma perspectiva humana e econômica. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (orgs.). **Direito Material e Processual do Trabalho**: VI Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 39 a 47.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thais Claudia; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista Da Faculdade Mineira De Direito – PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373>. Acesso em: 19 out. 2019.

TIRIRICA. Pior não ficou. **Carta Capital**, 18 de set. 2011. Política. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/tiririca-pior-nao-ficou/>. Acesso em: 29 nov. 2021.

UBER. **COVID-19:** Uber traz ao Brasil ferramenta que identifica o uso de máscara pelos motoristas parceiros. Newsroom. 19 maio. 2020b. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/covid-19-uber-traz-ao-brasil-ferramenta-que-identifica-o-uso-de-mascara-pelos-motoristas-parceiros/>. Acesso em: 05 fez. 2022.

UBER. **Datafolha revela que motoristas e entregadores preferem ser profissionais independentes, mas desejam mais proteção.** Newsroom. 15 Dez. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/datafolha-reve-la-que-motoristas-e-entregadores-preferem-ser-profissionais-independentes-mas-desejam-mais-protecao/>. Acesso em: 30 jan. 2022.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** 27 ago. 2020a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 29 jan. 2020.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do Trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU. 2020, p. 301-311.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: o Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. **Revista da Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 37, 2000, p. 153-186.

VIANA, Márcio Túlio. Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 65, p. 745-756, 2014.

VIANA, Márcio Túlio. Emociones y Derecho: aspectos subjetivos de la nueva ley laboral brasileña. *In:* TEODORO, Maria Cecília Máximo; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; VIANA, Gabriel Januzzi. **Direito Material e Processual do Trabalho:** IX Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 33-39.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA. Raquel Betty de Castro. Do Cavaleiro Solitário ao Juiz em Rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 263-269.

VIANA, Márcio Túlio; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Misturas e Fraturas do Trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 114, 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.

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

ZOGBI, Paula. Reforma trabalhista: como é o “trabalho intermitente” e quais suas consequências nos países onde já existe. **InfoMoney**, [s.l.], 11 jul. 2017. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/reforma-trabalhista-como-e-o-trabalho-intermitente-e-quais-suas-consequencias-nos-paises-onde-ja-existe/>. Acesso em: 21 nov. 2021.