



CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO

INTERMITTENT WORK CONTRACT AND PLATFORM WORK IN TIMES DE NEOLIBERALISM

Fernando Guizzardi Vaz*

Jéssica Rabelo Barbosa**

RESUMO: O presente artigo trata do neoliberalismo como uma doutrina econômico, política e ética que corroborou com novas práticas e relações de trabalho, como o trabalho em plataforma e o contrato de trabalho intermitente. O objetivo é analisar os impactos econômicos e sociais para o mundo do trabalho, decorrente desta doutrina. A ênfase é refletir os impactos do neoliberalismo diante do trabalhador intermitente e do trabalhador que utiliza plataforma – uberização. O primeiro é uma forma contratual nova que pode ser interpretada como a legalização do trabalho precário, desprotegido e sem segurança financeira. O segundo é um arranjo de trabalho novo, que parte significativa dos tribunais e a mais alta corte trabalhista do país insistem que se trata de uma relação cível-comercial, apenas porque supostamente não estaria caracterizada a nota típica da relação de emprego: a subordinação. Contudo o artigo também inicia uma reflexão e apresenta a dignidade do trabalhador ameaçada diante do neoliberalismo e da desproteção dos novos arranjos de trabalho. Para isso, utiliza-se uma abordagem qualitativa, aplicada e exploratória utilizando o procedimento de revisão bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVES: Flexibilização; Precarização; Neoliberalismo; Trabalho em plataforma; Intermitente.

ABSTRACT: This article deals with neoliberalism as an economic, political and ethical doctrine that has corroborated new labor practices and relations, such as platform work and the intermittent work contract. The objective is to analyze the economic and social impacts on the world of work resulting from this doctrine. The emphasis is to reflect the impacts of neoliberalism in the face of the intermittent worker and the platform worker - uberization. The first is a new contractual form that can be interpreted as the legalization of precarious, unprotected work without financial security. The second is a new work arrangement, which a significant part of the courts and the highest labor court in the country insist that it is a civil-commercial relationship, only because the typical note of the employment relationship would supposedly not be characterized: subordination. However, the article also begins a reflection and presents the worker's dignity threatened in the face of neoliberalism and the unprotection

* Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará e Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia. Servidor público de carreira no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Contato: (91) 98408-2999; Rua dos Mundurucus, nº 4289, Guamá, CEP 66.073-005, Belém/PA; fernando.vaz@trt8.jus.br.

** Especialista em Processo Civil e Processo do Trabalho. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia – UNAMA. Advogada Trabalhista. Endereço profissional: Av. Gentil Bittencourt, nº 2456, São Brás, CEP: 66.060-022, Belém/PA; E-mail: advjessicabarbosa@yahoo.com.





of new work arrangements. For this, a qualitative, applied and exploratory approach is used, using the literature review procedure.

KEYS WORDS: Flexibilization; Precariousness; Neoliberalism; Platform Work; Intermittent.

1. INTRODUÇÃO

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe, que o bem-estar humano pode ser melhor promovido “liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livre mercado e livre comércio” (HARVEY, 2005).

Para isso é necessário diminuir cada vez mais o papel do Estado a fim de que sua função se concentre em preservar uma estrutura institucional apropriada às práticas de liberdade do mercado e garantir a qualidade e a integridade do dinheiro.

O processo de neoliberalismo envolveu não somente uma estrutura estatal, “mas também relações sociais, promoção do bem-estar social, combinações tecnológicas, dos modos de vida e de pensamento, das atividades produtivas e dos hábitos do coração” (HARVEY, 2005). Em suma, o “neoliberalismo se tornou hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar tão amplamente os modos de pensamentos que incorporou às maneiras cotidianas de muitas pessoas interpretar, viverem e compreenderem o mundo.” (HARVEY, 2005).

A política neoliberal operou mudanças profundas na maneira de conduzir a economia, enfatizando sempre um arranjo de políticas favoráveis ao mercado, e influenciou diretamente no processo de desregulamentação econômica e trabalhista, como é observado no trabalho em plataforma – uberização – e no contrato de trabalho intermitente.

Frente a esse cenário, o artigo propõe a análise da maneira que a política econômica neoliberal tem fomentado o aparecimento de novas formas de trabalho – por aplicativo e contrato de trabalho intermitente – que são arranjos muito diferentes da relação de emprego padrão (REP), que é usualmente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para isso, é necessário tornar claro o que de fato é o neoliberalismo e suas consequências. Portanto, a pesquisa perpassa por como a economia, a política e a elaboração de leis têm sido influenciadas por esta política econômica.

Posteriormente, adentra-se na REP, âmbito típico da aplicação da lei trabalhista. Neste tópico será apresentado o que constitui a relação de emprego padrão, que era a forma de emprego dominante na organização produtiva do tipo taylorista-fordista.



No tópico do trabalhador por aplicativo e a uberização se esclarece a influência do neoliberalismo e a precarização dos seus direitos, uma vez que não é reconhecido o vínculo de emprego por supostamente faltar a subordinação, haja vista as liberdades que a empresa concede – livre ativação e desativação à plataforma e rejeitar tarefas (mas não sem ônus).

Já o trabalhador do contrato intermitente, verifica-se a insegurança na continuidade do pacto laboral, uma vez que é marcado por período de atividade e inatividade. O trabalhador intermitente fica à mercê da vontade do empregador, sujeito a remuneração proporcional e sem qualquer garantia de direito, impossibilitando-o de obter o mínimo existencial.

Diante disso, começamos a refletir sobre o pilar dignidade do trabalhador, o qual torna-se o valor central da discussão, uma vez que o neoliberalismo pode estar mudando até mesmo o conceito e a dimensão jurídico social da dignidade do trabalhador por aplicativo e o intermitente.

O presente artigo se mostra relevante, visto que o neoliberalismo, as condições de saúde física e mental dos trabalhadores aqui tratados e a dignidade são questões de ordem pública. Logo, trazê-los à superfície auxiliará em uma perspectiva macro e micro das novas relações de trabalho.

Desta forma, o objetivo do artigo é discutir os impactos do neoliberalismo no trabalhador por aplicativo e a uberização e no trabalhador intermitente ante a sua dignidade. Através disso, refletir sobre a desregulamentação de modo que ao trabalhador está sendo repassado o risco do negócio e toda a insegurança econômica e social apenas para supostamente beneficiar a livre concorrência em um mercado nacional e internacional.

O intuito não é estancar o crescimento, porém a ideia é trazer à superfície que o crescimento não pode ser às custas dos trabalhadores por aplicativo e a uberização e intermitentes.

O artigo apresenta uma abordagem qualitativa, aplicada e exploratória utilizando o procedimento de revisão bibliográfica; abordando o neoliberalismo, o REP, os problemas do trabalhador por aplicativo e o intermitente e uma abordagem reflexiva da dignidade destes trabalhadores em tempos de neoliberalismo.

2. NEOLIBERALISMO





A política econômica chamada de neoliberalismo, que vem dominando o mundo ao menos desde final da década de 1970, com Margaret Thatcher¹ na Inglaterra e Ronald Reagan² nos Estados Unidos, é em alguma medida responsável por grandes mudanças nos padrões de trabalho e na legislação social. Faz-se necessária uma pequena caracterização do que seja neoliberalismo.

Para começar, em contraposição com o liberalismo clássico, o neoliberalismo compreende que 1) a ordem de mercado não é natural (ontológica), mas uma realidade artificialmente construída pelos homens; e 2) a essência da ordem de mercado reside não na troca de mercadorias, mas na concorrência entre os atores privados (DARDOT; LAVAL, 2016, pág. 377).

Estas duas premissas iniciais conduzem para a terceira, que trata das funções que o Estado logicamente deve encarnar. Já que o mercado não é natural e a regra de ouro é a concorrência, o Estado deve adotar uma postura proativa para fazer valer a concorrência como norma geral das práticas econômicas, tudo visando construir um mercado sólido e competitivo. O liberalismo clássico, ao contrário, pensa que a melhor política pública para a economia é deixá-la totalmente livre de intervenção e regulamentação.

Portanto, em contraposição com a doutrina do *laissez-faire* do liberalismo clássico, no neoliberalismo o Estado não é apenas o guardião da propriedade privada e da ordem pública (função de “vigia noturno”), mas é convidado a estabelecer o quadro jurídico e institucional necessários para assegurar o funcionamento perfeito da concorrência. O Estado deve, portanto, adotar uma forte figura fiscalizatória e regulatória visando tornar ótimo o mercado, sempre guiado pelo princípio da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2016, pág. 377).

Estas linhas teóricas precisam ser complementadas com o que os regimes neoliberais fizeram na prática. A primeira característica essencial daquilo que os regimes neoliberais efetivamente fizeram na prática reside na transmutação do papel do Estado na sociedade.

Enquanto que o liberalismo clássico entendia o Estado como a arena própria para o debate público e disputas em torno do bem comum e do interesse público, tendo, por isso, uma dinâmica e um ritmo próprio, os regimes neoliberais fizeram do Estado uma entidade que deve comportar-se tal qual uma empresa privada, guiado pelo princípio de concorrência e pelo ideal de eficiência.

¹ “Não existe a sociedade, só os indivíduos”; “Não há outra alternativa”.

² “O governo é o problema”; “O melhor programa social é um emprego”.



Como consequência, o Estado abandona as questões substanciais de bem comum, justiça distributiva e igualdade para concentrar-se nas razões de eficiência. Passa a ter um compromisso inarredável com metas de eficiência, responsabilidade fiscal, prestação de contas, transparência e concorrência interna entre suas próprias unidades. Enfim, passa a comportar-se como uma empresa, cuja regra é sempre entregar a máxima produtividade e quantidade no menor tempo e com o menor custo³. Disso resulta um esvaziamento progressivo de todas as categorias do direito público.

Em segundo lugar, a política neoliberal operou mudanças profundas na maneira de conduzir a economia, enfatizando sempre um arranjo de políticas favoráveis ao mercado. Trata-se da chamada desregulamentação da economia, que nada mais é do que uma rerregulamentação, ou, para ser mais claro, trocar as normas existentes por outras que são do interesse do mercado.

Assim, operou a flexibilização das leis trabalhistas, a mobilidade do capital, a privatização de empresas estatais, a agenda monetarista da deflação e autonomia financeira, a quebra de barreiras alfandegárias e liberalização do comércio, austeridade fiscal e consequente diminuição de gastos públicos com o setor social (SAAD-FILHO; MORAIS, 2018).

Tudo deve ser feito em atenção ao princípio de concorrência. Isto exige cortar toda ajuda pública às populações pobres e cortar as redes de segurança social da classe trabalhadora, além de modificar os padrões de emprego para versões precarizadas e menos protegidas, onde os trabalhadores passam a assumir os riscos do negócio. O resultado é o aceleração do acúmulo de capital dentre os mais ricos e o empobrecimento dramático da classe trabalhadora (WOLF, 2019).

A terceira característica é consequência direta da anterior. Na medida em que deixa de investir em setores como saúde, educação e transporte públicos, altera as normas trabalhistas de tal maneira a pender o cabo de força para o lado das empresas (reduzindo os salários, aumentando as jornadas, diminuindo as exigências para prevenção de riscos e acidentes, além de tornar fácil a demissão, precarizando a classe trabalhadora), desinveste em previdência pública (diminuindo a proteção contra a velhice e enfermidades), o Estado neoliberal transfere

³ Pense-se, por exemplo, nas paulatinas mudanças que o Poder Judiciário brasileiro passou nas últimas décadas, com instalação de um sistema de apuração de produtividade dos juízes e servidores, comparação (e premiação) entre tribunais etc. São mudanças que privilegiam a produtividade sob o viés da quantidade, e não da qualidade das decisões.



para o indivíduo todos os ônus e riscos de seu sucesso ou fracasso na concorrência pela sobrevivência.

Essa transferência de riscos inculca no indivíduo um hiper individualismo, baseado na percepção real de estar largado à própria sorte. O neoliberalismo convence o indivíduo a comportar-se como uma empresa, internalizando que ele é o único responsável pelo seu sucesso ou fracasso, desenvolvendo patologias psíquicas decorrentes deste estado perpétuo de concorrência, insegurança, insatisfação e desconfiança (DARDOT; LAVAL, 2016, pág. 361).

Dardot e Laval (2016, pág. 377) dizem que:

A exigência de uma universalização da norma da concorrência ultrapassa largamente as fronteiras do Estado, atingindo diretamente até mesmo os indivíduos em sua relação consigo mesmos. De fato, a “governamentalidade empresarial” que deve prevalecer no plano da ação do Estado tem um modo de prolongar-se no governo de si do “indivíduo-empresa” ou, mais exatamente, o Estado empreendedor deve, como os atores privados da “governança”, conduzir indiretamente os indivíduos a conduzir-se como empreendedores.

Portanto, a terceira consequência da razão neoliberal é a promoção da empresa a modelo de subjetivação: “cada indivíduo é uma empresa que deve se gerir e um capital que deve se fazer frutificar” (DARDOT; LAVAL, 2016, pág. 377). É como se a forma “empresa” constituísse uma ética a ser seguida por cada um.

Portanto, o neoliberalismo no plano teórico compreende que: 1) a essência da ordem de mercado (ordem esta que não é natural) reside na concorrência; 2) necessidade de intervenção estatal pró concorrência. No plano prático, os regimes neoliberais lograram: 3) a reorganização do Estado em termos de eficiência (deixando de ser a arena de disputa do bem comum); 4) a desregulamentação da economia (que nada mais é do que rerregulamentação de acordo com os interesses do mercado); e 5) a criação do sujeito neoliberal (subjetividades modificadas em razão da transferência para os indivíduos de todos os riscos e ônus da concorrência em condições de precarização da vida e do mercado de trabalho).

O neoliberalismo é, portanto, uma racionalidade ao mesmo tempo de organização da sociedade e de formação da subjetividade dos indivíduos, que privilegia a concorrência, a regulação pró mercado e pró concorrência, a eficiência e o auto-empendedorismo. É considerado por alguns autores (HARVEY, 2005; SAAD-FILHO; MORAIS, 2018) como o estágio atual do capitalismo, ou a configuração atual do sistema de acumulação, e como um capítulo específico da configuração da luta de classes do final do século XX e início do século XXI. Havia um pacto de classes que era característica do Estado de Bem-Estar social, nos trinta



gloriosos. Este pacto é rompido nos anos 70 em função das crises econômicas (uma delas é a crise do petróleo), e as classes dominantes resolvem diminuir drasticamente os repasses às classes trabalhadoras e redes de proteção social.

Estas profundas transformações políticas, econômicas e sociais tiveram impacto direto no gerenciamento das políticas econômicas e sociais. O Estado brasileiro, por exemplo, à luz da política econômica neoliberal implementou uma série de medidas cuja finalidade prometida era o aumento da eficiência, da concorrência e da produtividade.

Operou a substituição da política de substituição de importações, cuja premissa era a diversificação da manufatura doméstica, por uma política agressiva de importação de bens de capital e bens industrializados para o consumidor final; a venda de um número expressivo de empresas estatais, muitas delas em setores estratégicos como mineração, transmissão de energia e telecomunicações⁴; permitiu a entrada de capital estrangeiro na economia doméstica (fusão e aquisição de empresas); operou ampla e dramática financeirização da economia, com transferência do poder político das mãos do Estado para os agentes econômicos do setor financeiro; desregulamentou tópicos importantes da regulação trabalhista; diminuiu a cobertura previdenciária e tornou o acesso mais difícil; afrouxou as regras ambientais (SAAD-FILHO; MORAIS, 2018).

A fuga de postos de trabalho para o exterior decorrente da desindustrialização do país, a reorganização produtiva (métodos de produção e tecnologias que economizam mão de obra), a substituição de mão de obra por automação, a reprimarização da economia (mineração e agronegócio), o foco na produção de manufaturados de menor complexidade e valor agregado: todas estas são mudanças estruturais que acarretaram na perda de postos de trabalho e em mudança no padrão das relações de trabalho (SAAD-FILHO; MORAIS, 2018).

Estas profundas transformações políticas, econômicas e sociais tiveram impacto direto no gerenciamento das políticas econômicas e sociais, principalmente na legislativa trabalhista, no qual a Lei 13.467/2017, reformou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT flexibilizou e/ou desregulamentou diversos direitos, bem como estabeleceu novas formas de relação de trabalho e emprego.

⁴ CSN, Açominas, Embraer, Cosipa, PND, Vale do Rio Doce, Embratel, Fepasa, Light, Eletropaulo, Banespa e Banestado, são apenas alguns exemplos (SAAD-FILHO; MORAIS, 2018).



3. O ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA: A RELAÇÃO DE EMPREGO PADRÃO (REP)

Qual a realidade social sobre a qual o Direito do Trabalho descansa? Manuel Alonso Olea (1968) responde esta pergunta dizendo que é um tipo especial e muito característico de trabalho, que conforma uma relação especial entre o sujeito que realiza a atividade e o fruto de seu trabalho. Para o mestre espanhol, o trabalho que é protegido pela lei trabalhista há de ser trabalho humano, produtivo, por conta alheia e livre.

Diz-se que o trabalho é humano porque, seja no trabalho manual ou no intelectual, só é possível cumprir com sua parte no contrato empenhando a si próprio no realizar de uma tarefa. “Lo esencial y lo que cualifica el trabajo como del hombre es la presencia de éste en el punto inicial de la actuación” (OLEA, 1968, p. 15), ainda que interponha entre seu ser físico e a matéria sobre a qual está operando, outro objeto material, genericamente chamado ferramenta (em geral também fruto de um trabalho prévio). O próprio devedor forma a matéria do compromisso (SUPIOT, 2016).

O trabalho há de ser produtivo, isto é, a finalidade de quem trabalha é a obtenção dos meios materiais, dos bens econômicos, de que necessita para sobreviver. O trabalho gratuito, feito sem o ajuste de uma retribuição, seja por gozo, entretenimento ou qualquer outra razão, não conta com a proteção da lei trabalhista.

Se o trabalho produtivo para quem trabalha é também socialmente produtivo (no sentido de que gera bens e serviços utilizáveis pela comunidade), a recíproca não é verdadeira, vale dizer, o trabalho pode ser socialmente produtivo e individualmente improdutivo. O trabalho doméstico, por exemplo, que não é feito com intuito próximo de alcançar os meios materiais de subsistência, é absolutamente imprescindível para a reprodução da sociedade (OLEA, 1968, p. 16).

O trabalho humano produz certos frutos⁵. A realidade social que descansa no âmbito do direito do trabalho é aquela na qual os resultados do trabalho, desde o momento mesmo da produção, são atribuídos inicial e diretamente a pessoa distinta da que executa o trabalho. Os frutos do trabalho cabem àquele que o remunera, ao patrão, nunca ao trabalhador. Em

⁵ A expressão “fruto” deve ser entendida no sentido amplo de abarcar toda resultante do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, tenha valor por si mesmo ou o tenha associado ao resultado do trabalho de outros homens. (OLEA, 1968, p. 19).

contrapartida, o empregado nada tem que ver com a lucratividade do negócio; tem ele, em qualquer hipótese, direito ao salário.

La atribución ocurre, en el trabajo por cuenta ajena, en virtud de una singular relación social entre el trabajador y el adquirente de los frutos, que preexiste a la ejecución del trabajo y que se estructura jurídicamente de modos – varios y diversos – muy peculiares (OLEA, 1968, p. 19).

Por último, o trabalho tem de ser livre. O trabalho do homem, produtivo e por conta alheia pode ocorrer em razão de escravidão, servidão, ou outro tipo de arranjo social que retira a liberdade do trabalhador, forçando-o a trabalhar e a entregar os frutos. Na presente quadra da história, porém, o trabalho forçado foi abolido (ao menos no plano positivo) no mundo inteiro. A realidade social regulada pelo direito do trabalho é a do trabalho livre: nesta, o trabalhador conserva no mínimo a liberdade para escolher para quem trabalhar, quando e onde quiser (embora estas liberdades sejam limitadas por fatores econômicos⁶). A atribuição dos frutos a outra pessoa deriva de um ato voluntário do trabalhador, portanto, de um contrato.

Para o mencionado autor espanhol, a característica típica da relação de trabalho regulada pela lei protetiva é a *ajenidad*, e não a dependência hierárquica. A dependência frequentemente existe, mas se trata de uma característica contingencial da técnica produtiva, não de uma essencialidade do contrato. “la relación de trabajo por cuenta ajena implica una situación jurídica de dependencia del trabajador respecto de su empresario” (OLEA, 1968, p. 25). Isto é assim porque o capital investido e os frutos que estão em jogo são de propriedade do empresário. Logo, ele tem interesse em coordenar, controlar e fiscalizar a atividade. Mas o grau com que a dependência se manifesta depende do ramo produtivo e do estágio da técnica. “Vai uma longa distância entre o vínculo subordinativo de um trabalhador manual e um trabalhador intelectual ou técnico” (MORAES FILHO, 1971, p. 278).

A REP historicamente se desenvolveu dentro de uma estrutura produtiva que era típica do fordismo e do taylorismo. Segundo Adams e Deakin (2014), a REP é uma descrição de um conjunto de práticas associadas à organização do trabalho em suas dimensões *físicas* e *temporais*. Assim, pode ser definida como um trabalho que é realizado em um local físico integrado, em um base contínua ou indeterminada, tendo por referência uma unidade padrão de tempo de trabalho (dia, semana ou mês). Assim como Olea, estes autores dizem também que é uma relação peculiar, “o trabalho é realizado dentro da estrutura de uma relação de troca, o que

⁶ A compulsão que força a trabalhar não chega ao exercício da violência física, ou ameaça de morte infligida por quem exerce a força, sobre o trabalhador.



pressupõe a identificação prévia dos direitos de propriedade de ambos os lados” (ADAMS; DEAKIN, 2014, p. 782).

É inerente a este acordo que o trabalhador é colocado à disposição do empregador por um determinado tempo e espaço, e que o empregador retém a propriedade do excedente gerado por ele. Este não é um arranjo natural: ‘a força de trabalho nem sempre foi uma mercadoria’ (Marx 1847) (ADAMS; DEAKIN, 2014, p. 782).

Esta forma de organizar o trabalho (que era o padrão no século XX) conforma o imaginário social e o quadro fático típico do trabalhador assalariado (empregado). Quando o juiz precisa decidir se houve ou não uma relação de emprego, ele irá (consciente ou inconscientemente) buscar naquela imagem o ponto de partida para a decisão. Questionando-se sobre qual é o grau de controle necessário para extrapolar a linha do trabalho autônomo e adentrar na relação de emprego, Roger (2016, p. 499) adverte:

“Necessário” só pode significar logicamente “necessário para estabelecer uma relação de trabalho”. Mas, para evitar a circularidade, esse raciocínio requer apelo ao *conceito social de emprego como um referente*, ou um julgamento baseado em políticas de que um determinado grau de controle deve levar a uma procura de emprego (sem grifo no original).

A própria nota típica fundamental para a configuração do vínculo de emprego – a subordinação – foi pensada em correspondência àquela imagem. A OIT (2003) informa que a legislação de numerosos países adotou a subordinação como a nota típica da relação de emprego. Portanto, a ausência de um ou mais destes elementos pode tornar o trabalho em graus variados atípico ou não-padrão, obscurecendo que se trata de uma relação de assalariamento.

4. O TRABALHO POR APLICATIVO E A UBERIZAÇÃO

O termo *uber economy* pode ser definido como o ramo da economia que se baseia em plataformas virtuais cujo objetivo é estabelecer o contato direto entre clientes e prestadores de serviço, sendo que estes são qualificados pela empresa de aplicativo como trabalhadores autônomos (FABRELLAS; DURAN, 2016), vinculados por um contrato cível-comercial. Foi tornado possível graças ao avanço de certas tecnologias na área da tecnologia de informação e comunicação (conectividade de banda larga, o aperfeiçoamento da internet móvel e a popularização dos celulares inteligentes).

A conectividade em rede, proporcionada pela internet, torna possível as trocas econômicas sem que as pessoas precisem se conhecer ou estar no mesmo ambiente físico. Isso abre a possibilidade de profundas transformações na organização do trabalho produtivo.

A intermediação de mão de obra é fenômeno antigo, todavia, neste novo modelo, os trabalhadores estão dispersos e não precisam se apresentar ao trabalho perante a empresa prestadora de serviço, pois possuem, a princípio, a faculdade de trabalhar apenas quando, onde e pelo tempo que quiserem. Uma vez conectados à plataforma, são acionados por pulsos em seus *smartphones*, que informam que uma solicitação de trabalho está disponível. São, até certo ponto, livres para rejeitar as tarefas.

As empresas frequentemente argumentam que sua atividade principal é a exploração da plataforma tecnológica, fazendo a aproximação entre oferta e demanda, e que nessa perspectiva os trabalhadores atuam como parceiros comerciais. Estariam inseridas na economia compartilhada.

Todavia, através do código de programação inscrito no algoritmo, a plataforma controla e gerencia aspectos importantes da execução do trabalho, tais como o nível de remuneração, a distribuição de tarefas e a relação entre o cliente e a pessoa que executa o trabalho. Este controle pode ser exercido em maior ou menor grau, dependendo do modelo de negócios da plataforma.

Alguns autores interpretam que isto está transformando o mundo do trabalho. Segundo afirmam, está acelerando o processo de criação de um macroambiente de negócios onde o trabalhador é transformado em trabalhador “*just in time*”, numa analogia com relação ao modo de produção inaugurado pelo *Toyotismo*, que é a produção *just in time* (ABÍLIO, 2019).

Abílio (2019) dá o nome de uberização ao processo de transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si mesmo, o qual se engaja com o trabalho, se autogerencia, arca com os riscos e custos, ao mesmo tempo em que não conta com qualquer tipo de segurança sobre sua remuneração. Antunes (2020), por outro lado, afirma que a uberização é o processo pelo qual as relações de trabalho assalariadas, crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumem a aparência de prestação de serviços autônomos, o que acaba por resultar na exclusão da legislação social protetora do trabalho.

O *gig worker* (trabalhador de bico) pode ser definido como um trabalhador classificado como contratante independente (autônomo), desprotegido pelas leis trabalhistas, que é contratado exclusivamente por tarefa ou projeto (COLLIER; DUBAL; CARTER, 2017).

O trabalho em plataforma pode ser agrupado, em linhas muito gerais, em dois tipos predominantes: tarefas online e tarefas do mundo real (offline). Conforme Aloisi e De Stefano (2018), *professional crowdwork* ou *crowdsourcing* (trabalho de multidão), de um lado, e *work on-demand via platform* (trabalho sob demanda por meio de plataforma) de outro.



O trabalho de multidão consiste na realização de tarefas a partir de plataformas online. São serviços concluídos exclusivamente online, através de ferramentas eletrônicas, e entregues remotamente. Os trabalhadores estão dispersos por várias partes do mundo. Abrange uma enorme variedade de atividades, que vão desde atividades repetitivas e que não demandam qualquer habilidade especial (p. ex., etiquetamento de imagens e a transcrição de vídeos em texto) até atividades criativas e intelectuais (p. ex., serviços de tradução, jurídicos, financeiros e de patentes, desenvolvimento de programas informáticos e projetos arquitetônicos). Inclui também uma série de tarefas que embora sejam fáceis aos humanos, no estágio atual da tecnologia ainda são extremamente difíceis de serem programadas para um computador executar.

Por sua vez, trabalho sob demanda por meio de plataforma refere-se aos serviços que, embora sejam gerenciados algorítmicamente e necessitem de conexão à internet, são executados localmente (tarefas do “mundo real”), como *delivery* de comida, reparos domésticos (como encanador e electricista), de limpeza (diarista), transporte de cargas, transporte de passageiros em veículos com condutor e serviços de cuidados. São serviços tradicionais, mas que agora são organizados de uma forma inovadora.

A reestruturação das empresas, a diminuição dos empregos formais, a crise econômica crônica e o arrocho salarial das últimas décadas são fatores que contribuíram para o deslocamento de parte considerável da classe trabalhadora para o trabalho em plataformas digitais.

A gestão algorítmica cria eficiências na correspondência entre oferta e demanda, mas também impõe sérios desafios à regulamentação do poder público e gera impacto significativo nas condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma. A gestão algorítmica também pode obscurecer ou tornar pouco evidente a existência de subordinação e controle pela plataforma digital de trabalho, situando seus colaboradores em uma zona cinzenta. A realidade da gestão algorítmica, embora recente, é incontornável.

O Estado Brasileiro, embalado pela política e ideologia neoliberal, está se direcionando para considerar que estes trabalhadores não são empregados das empresas de plataformas, colocando-os fora do regime de proteção estatuído pela CLT. É o que vemos tanto no âmbito legislativo quanto no jurisprudencial.

Com efeito, o parlamento brasileiro promulgou em 26 de março de 2018 a Lei nº 13.640 que determinou no seu art. 3º a inclusão do art. 11-A na Lei nº 12.587/2012, com a seguinte redação do inciso III:

exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Como a norma previdenciária versa que: são segurados obrigatórios (art. 11), como contribuinte individual (inciso V), a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (alínea h), o legislador teria optado por enquadrar os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos.

O Presidente da República, por sua vez, promulgou, em 30 de junho de 2020, o Decreto nº 10.410/2020 que, dentre outras coisas, deu nova redação ao inciso I, do § 15, do artigo 9º do Decreto 3.048/1999, ficando assim o quadro normativo:

Art. 9º São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:
(...)

V - como contribuinte individual:

(...)

j) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

l) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

(...)

§ 15. Enquadram-se nas situações previstas nas alíneas "j" e "l" do inciso V do caput, entre outros:

I - aquele que trabalha como condutor autônomo de veículo rodoviário, inclusive como taxista ou motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, ou como operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, sem vínculo empregatício;

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por sua vez, está consolidando entendimento na mesma linha, pois até o presente momento tem decidido não haver vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais⁷. Para esta corte, em resumo, não há relação de trabalho porque existiria ampla autonomia na prestação de serviços, ausência de poder diretivo, fiscalizador e punitivo, liberdade de ativação quando, onde e por quanto tempo quiser, inexistência de obrigação de trabalho mínimo, os riscos da atividade econômica seriam do trabalhador, além de argumentar que a relação de emprego definida pela CLT tem como padrão

⁷ AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 11.09.2020; RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 07.02.2020; AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Relª Minª Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 31.01.2019; RR-10555-54.2019.5.03.0179, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, DEJT 05.03.2021; AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006, Rel. Min. Ives Granda Martins Filho, 4ª Turma, DEJT 18.02.2022; AIRR-1001821-40.2019.5.02.0401, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 06.05.2021.



a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços, que novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e que o poder judiciário não pode aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.

Na mesma linha tem seguido o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao decidir casos de conflito de competência⁸, assumindo esta corte que além de inexistir a subordinação jurídica, as empresas de aplicativo fariam parte da economia colaborativa – haveria entre as partes um contrato de intermediação digital para a prestação de serviços, de natureza cível.

Estas cortes fecham os olhos para questões importantíssimas de gestão algorítmica, poder de barganha desigual, assimetria informacional, falta de *fair play* na relação, além de que a plataforma exerce controle sobre aspectos cruciais da relação como o preço da tarefa e, conseqüentemente, o nível de remuneração do trabalhador, o poder de desligamento unilateral e sem devido processo, o monitoramento através do sistema de *feedback* pelos consumidores finais. Em resumo, as cortes centram-se numa noção anacrônica de relação de emprego (típica do modelo de organização da força de trabalho do fordismo) para negar a relação de trabalho para o trabalhador de aplicativo (novo arranjo de trabalho) – ou seja, sem dar a devida importância para outras características que compõe o quadro social e de vida do assalariado.

5. O TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente foi introduzido no Brasil por meio da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, resultado da conversão do Projeto de Lei 6.787/2016. De início, destaca-se as primeiras análises doutrinárias sobre o trabalho intermitente em decorrência do disposto na Lei n. 13.467/2017.

Homero Batista Mateus da Silva demonstra sua compreensão sobre o tema contrato de trabalho intermitente, o qual configura como um cadastro de empregados: “A ideia do art. 452-B 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.” (SILVA, 2017, pág. 73).

⁸ Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), Rel. Min. Moura Ribeiro, Segunda Seção, DEJT 28.08.2019; Conflito de Competência nº 174.798 – PB (2020/0236719-6), Rel. Min. Moura Ribeiro, Segunda Seção, DEJT 15.10.2020.

Luciano Dalvi Norbim (2017, pág. 41) entende que “é aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário. O trabalho intermitente é assim chamado porque a prestação dos serviços é descontínua.”

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado compreendem o trabalho intermitente, como a “lógico-racional, sistemática e teleológica do art. 443, caput e parágrafo 3º, combinado com o art. 452-A da CLT, caput, e seus parágrafos e incisos” (2017, pág. 155), não como uma nova modalidade contratual celetista, mas, sim, como uma nova modalidade de salário por unidade de obra ou salário-tarefa, o que, por representar resistência à interpretação gramatical da regra legal, merecerá análise em item específico.

Sobre essa nova modalidade de contrato de trabalho, Sales, Azevedo Neto e outros (2017, pág. 152 e 153), compreende:

O novo parágrafo 3º do art. 443 da CLT define o contrato de trabalho intermitente como modalidade de prestação de serviço subordinada, mas não contínua, podendo o empregado prestar serviços e ficar em inatividade, alternadamente, por horas, dias ou até meses sem desconfigurar o estado de sujeição jurídica ao empregador e, por conseguinte, o vínculo trabalhista. É interessante notar que o dispositivo engloba toda e qualquer atividade lícita que pode ser objeto de um contrato de emprego, excepcionado apenas a categoria dos aeronautas, que são regidos pela Lei nº 7.183/84. É cediço que a não eventualidade ou habitualidade é elemento para a caracterização do vínculo de emprego, nos termos do art. 3º, da CLT. No entanto, observa-se da definição de trabalho intermitente trazida pelo parágrafo 3º do art. 443 que tal modalidade contratual prescinde da habitualidade na prestação de serviços, ao dizer que poderão haver períodos compostos por horas, dias ou até mesmo por meses em prestação de serviços dentro de um mesmo vínculo empregatício intermitente.

Ney Maranhão (2018), com precisão, também buscou definir o contrato intermitente, escrevendo que:

Uma figura nova – e de certo modo enigmática – que traz certa perplexidade, pela ruptura de paradigmas no âmbito do Direito do Trabalho, é o trabalho intermitente. Segundo o parágrafo 3º do art. 443 da CLT, o trabalho intermitente é um contrato de trabalho sem continuidade. Como expressamente aponta o artigo 3º da CLT, a continuidade (ou não eventualidade) é um dos elementos essenciais que compõe os contratos de trabalho típicos.

Agora cria-se um contrato de trabalho com pessoalidade, subordinação e onerosidade, mas sem a continuidade.

[...]

O trabalho intermitente, portanto, de que cuida a lei não é qualquer trabalho realizado de tempos em tempos, mas o não habitual.

Na CLT o contrato de trabalho intermitente está previsto no art. 443, §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 com inatividade, determinado em horas, dias e meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.



Dessa forma, o trabalho intermitente pode ser descrito como aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação. É um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida. Nesse tipo de contrato, podem ser alternados períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos por legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar serviço. Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição.

Ademais, permite-se que o trabalhador, durante o seu período de inatividade, possa prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Segundo o artigo 452-A da CLT, incluído pela lei nº 13.467/17, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, ou seja, é necessariamente celebrado por escrito, acrescentando que este deve ser registrado na CTPS do empregado a ser contratado, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Os reflexos do novo contrato são muitos, como por exemplo, a afronta ao princípio da proteção ao trabalhador e a indisponibilidade dos direitos, entre outros, mas o pilar é novamente destacar que o contingente de pessoas envolvidas em arranjos de trabalho fora do REP (relação de emprego padrão) depende da arquitetura institucional de cada país (como está organizado seu Estado providência – qual o dispositivo de cobertura, ou seja, os requisitos legais para o ingresso aos direitos sociais, sejam trabalhistas ou previdenciários).

O fenômeno de trabalhar em benefício econômico de outro, em troca de remuneração (seja calculado por tempo ou por peça), continua existindo amplamente – nossa economia é formada quase toda por este tipo de relação.

Mas o contexto jurídico pode considerar que algumas pessoas não estão no REP porque este é definido restritivamente, ou seja, um arranjo de trabalho caracterizado por ser de tempo integral e indeterminado, prestado em local físico ou organizacional integrado, sob o cumprimento de ordens.

Desta perspectiva, acordos de trabalho não-padrão, tais como trabalho temporário a tempo parcial, a termo certo e a tempo fixo, estão em sua maioria dentro da categoria ampla de trabalho dependente [economicamente], mas representam um conjunto de casos sob os quais os trabalhadores estão em maior ou menor grau desligados dos direitos e proteções sociais que acompanham a REP (ADAMS; DEAKIN, 2014).

O contrato de trabalho intermitente, instituído pela reforma trabalhista, traz para o âmbito de aplicação da lei trabalhista acordos de trabalho deste tipo (fora do padrão). O objetivo da reforma não é transformar um arranjo de trabalho caracterizado por ter solução de continuidade em trabalho de tempo integral. A lei não visou modificar a realidade econômica. Seu objetivo é resguardar os empregadores que se utilizam deste tipo de arranjo do risco de ter de pagar indenizações em juízo para o caso de ser reconhecido o vínculo de emprego e determinado o pagamento pelo tempo integral.

O que se observa é que reforma trabalhista visou legalizar o arranjo de trabalho típico da uberização. Legalizou a precarização.

Mesmo que a intenção tenha sido a de proteger o empresário, fato é que agora a lei reconhece como contrato de trabalho acordos de trabalho que não exigem subordinação nem continuidade – o que ajuda a desfazer a confusão em torno do trabalho em plataformas.

Embora o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho intermitente não resolva o problema dos trabalhadores no que diz respeito às horas de trabalho não pagas (os momentos de baixa demanda, o tempo conectado aguardando chamadas, o deslocamento até o cliente), pode ser bom, por outro lado, para realocar os riscos do empreendimento para o empregador: no caso, as despesas com a reprodução e manutenção do veículo, a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho equilibrado e indenizações por acidente do trabalho, típicos e equiparados, o direito a não ser discriminado no trabalho ou na fase de recrutamento.

Conclui-se, portanto, que os novos tipos de relação de trabalho e emprego acabam ferindo a dignidade do trabalhador, o qual jamais poderia ser objeto de ataque por leis desregulamentadoras.



6. O NEOLIBERALISMO E A DIGNIDADE DO HOMEM TRABALHADOR

O conceito de José Claudio Monteiro de Brito Filho (2016), Direitos Humanos é definido “como o conjunto de direitos necessários à preservação da dignidade da pessoa humana.”, ou seja, dignidade da pessoa humana é entendido como fundamento dos Direitos Humanos. Para Ingo Wolfgang Sarlet (2015, pág. 52) dignidade é:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Para o autor dignidade é, em alguns momentos, abstrato, mas define ter dupla face “de um lado, o poder de fazer escolhas, de exercitar a autonomia; de outro, o direito de ter respeito mínimo por parte do Estado e toda a comunidade.” (BRITO FILHO, 2016, pág. 42)

No âmbito normativo, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde prevê em seu art. 1º a igualdade em dignidade e direitos de todos. É possível, sublinhar, o artigo XXIV, o qual estabelece que: Todo o ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Não obstante, a OIT também promulga a respeito da matéria, e hoje é considerada como um dos órgãos mais interessados em garantir a dignidade ao trabalhador. Frisa-se que, para a OIT o trabalho deve ser adequadamente remunerado, que haja condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Deve-se sempre recordar do princípio máximo, fundador da OIT: o trabalho não é mercadoria.

Por todo o arcabouço legislativo, é possível afirmar que tanto a legislação nacional como a internacional abraçam um único objetivo: materializar a dignidade da pessoa humana e providenciar, através do Estado, direito mínimos do trabalhador.

Isso, de forma alguma, exclui o direito a preservação da saúde e segurança do trabalhador. A propósito, cabe transcrever o que José Claudio Monteiro de Brito Filho (2016, pág. 42) conclui:

É composto do direito ao trabalho, principal meio de sobrevivência daqueles que, despossuídos de capital, vendem sua força de trabalho; da liberdade de escolha do trabalho e, uma vez obtido o emprego, do direito de nele encontrar condições justas,

tanto no tocante à remuneração como no que diz respeito ao limite de horas trabalhadas e períodos de repouso.

Dignidade, segundo o filósofo alemão Immanuel Kant (1724-1804), “é tudo aquilo que não tem preço, então sendo aquilo que não pode ser substituído pelo equivalente”. Também é importante se dizer que a dignidade é inerente a seres humanos que convivem em sociedade, fazendo prática da razão dentro de preceitos de moral e da ética.

O neoliberalismo é uma doutrina política, econômica, social e ética que desprivilegia a dignidade da pessoa humana ao postular a concorrência irrestrita, inculcando um individualismo patológico e retirando as redes de solidariedade que eram financiadas pelo setor público.

Fomenta o auto-empresendedorismo: a subjetividade humana formada pelo neoliberalismo. Os indivíduos devem pensar a si mesmos como se fossem empresas. Isso significa que o indivíduo se vê como responsável exclusivo pelo seu próprio sucesso e fracasso, pois acredita fortemente em meritocracia. Acarreta o modelo da perpétua qualificação profissional, para que sua força de trabalho seja mais valiosa no mercado de trabalho, e faz com que ele naturalize a ideia de internalizar/assumir os riscos da atividade econômica em que está inserido e veja a si próprio não mais como um trabalhador por conta alheia, que entrega os frutos do trabalho para o empregador em troca de proteção trabalhista, mas sim como um prestador de serviços autônomo, troca econômica que seria feita de empresa para empresa, e ele enquanto empresa individual assume todos os riscos da atividade econômica pra si e trabalha dentro de um espaço que é cada vez menos regulado e em que a empresa contratante tem cada vez menos obrigações para com ele e onde ele passa a ser o exclusivo responsável pelo controle do seu próprio tempo e pelo investimento do seu próprio esforço – acarreta o modelo de pagamento exclusivamente por tarefa ou projeto, ao invés do modelo de pagamento por tempo à disposição. Trabalhadores como empresários de si.

Este modelo está bastante presente no trabalho em plataformas digitais (*uberização; gig economy*), onde os trabalhadores uberizados, classificados como autônomos pela empresa de aplicativo, assumem todos os riscos da atividade econômica (manutenção do veículo, danos patrimoniais contra si e contra terceiros, acidentes, adoecimento, maternidade, períodos de inatividade) e não estão cobertos pelas leis regulamentadoras do trabalho – sobretudo as de higiene e segurança no trabalho. A consequência disto é a super exploração do capital sobre o trabalho coletivo, de um lado, e perdas sociais de vários tipos: trabalhadores com compensações



menores (menor distribuição de renda), aumento de gastos públicos com custos que de outra forma seriam de responsabilidade da empresa, trabalhadores infelizes, desinteressados, desempoderados, sem consciência de classe e a diminuição da arrecadação fiscal.

O problema da desconexão entre o âmbito de aplicação da lei trabalhista e a realidade social não é só uma questão de novos modelos empresariais e de organização da mão de obra – que escapam aos sentidos jurisprudencial e doutrinariamente construídos acerca do que seja uma relação de trabalho e quais os fatos caracterizadores de uma relação empregado-empregador –, mas é também uma questão de estado cultural de um povo. Ou seja, uma cultura neoliberal, pró-empresa, pró-concorrência e pró-mercado gera a energia necessária para que não só os tomadores de decisão enxerguem microempresários individuais no lugar de empregados subordinados, mas os próprios trabalhadores enxerguem a si próprios como empresas individuais disputando fatias do mercado em franca concorrência. A classe trabalhadora fica fragmentada e desunida, incapaz de fazer uso do instrumento mais eficaz de criação de melhores condições de trabalho e de remuneração, que é a luta e negociação coletivas. No século XX esta luta assumiu a forma do sindicalismo tradicional, em evidente declínio.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, em resposta à pergunta-problema, o neoliberalismo impacta nas relações de trabalho e na sociedade porque fomenta uma organização social e do Estado voltada para a concorrência irrestrita, retirando as redes de proteção e solidariedade e largando os indivíduos à própria sorte. Esta doutrina ética, política e econômica, quando somada aos avanços tecnológicos no campo da comunicação e informação, acarreta em que o Estado legaliza a exploração do trabalhador, legaliza a precarização. Deve-se ter em mente que a regulação do trabalho é, antes de mais nada, uma política econômica típica do estado de bem-estar que tinha como consequência a alocação do risco da atividade perante aquele que extrai a mais-valia e dotava os trabalhadores de maiores compensações financeiras – ajudando na distribuição de renda.

Indica-se para pesquisas futuras a necessidade de verificar os fatos que caracterizam a entrega dos frutos do trabalho (*ajenidad*) no setor de serviços e em trabalhos desvinculados à

uma estrutura organizacional, em base descontínua e remunerado exclusivamente por tarefa, tal qual o trabalho por aplicativo e o contrato de trabalho intermitente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p. 21-28.

ADAMS, Zoe; DEAKIN, Simon. Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets. **British Journal of Industrial Relations**, 52:4, pp. 779-809, dez. 2014. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14678543>. Acesso em: 10 out. 2022.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **European Legal framework for digital labour platforms**. Luxembourg: European Commission, 2018. Disponível em https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

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

BRASIL. Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 28 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm. Acesso em 28 out. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, V.B.; CARTER, Christopher. Labor platforms and gig work: the failure to regulate. **Inst. Res. Labor Employ.**, Califórnia: University of California, Berkeley, n. 106-17, sept. 2017, p. 6. Disponível em: <http://www.irl.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.



DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FABRELLAS, Anna Ginès i; DURAN, Sergi Gálvez. Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. **Indret: Revista para el Análisis del Derecho**, Barcelona: Ed. Universitat Ramon Llull, n. 1, enero 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5334175>. Acesso em: 15 mar. 2021.

HARVEY, David. O neoliberalismo: histórias e explicações. São Paulo: Ed. Loyala, 2005.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1971.

MATINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

OLEA, Manuel Alonso. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 2 ed. rev. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1968.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **El ámbito de la relación de trabajo**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2022

ROGER, Brishen. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. **Harvard Law & Policy Review**, vol. 10, p. 479-520, 2016. Disponível em: https://harvardlpr.com/wp-content/uploads/sites/20/2016/06/10.2_7_Rogers.pdf. Acesso em: 21 jul. 2022.

SAAD-FILHO, Alferdo; MORAIS, Lecio. **Brazil: Neoliberalism Versus Democracy**. London: Pluto Press, 2018.

SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista Comentada: Lei 13.467/2017: análise de todos os artigos**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.





SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

WOLF, Martin. Why rigged capitalism is damaging liberal democracy. **Financial Times**, London, 18 set. 2019. FT Collections Best of the Big Read 2019. Disponível em: <https://www.ft.com/content/5a8ab27e-d470-11e9-8367-807ebd53ab77>. Acesso em: 10 ago. 2022.

