

OS MOTORISTAS DE APLICATIVO COMO TRABALHADORES INTERMITENTES

APP DRIVERS AS ZERO-HOUR WORKERS

Lincoln Simões Fontenele

Graduado em Direito pelo Centro Universitário Sete de Setembro (Uni7). Especialista em Filosofia e Teoria do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Mestre em Direito, Constituição e Ordens Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutorando em Sociologia pela Universidade de Bielefeld, Alemanha, e doutorando em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

Resumo: O motorista de aplicativo, também chamado de “uberizado”, é considerado empregado intermitente. Para tanto, a pesquisa passa por uma análise da conjuntura da sociedade para descrever que novas relações de trabalho flexíveis nascem com o toyotismo e a *sharing economy*. O direito do trabalho, como consequência e para se manter funcionando, precisa criar algum nível de adequação a essa realidade. O modelo empregatício tradicional celetista não é suficiente para dar conta desta nova modalidade de trabalho, razão pela qual a dogmática e a jurisprudência trabalhista brasileira encontram-se em dificuldade para chegar em um ponto em comum. Utilizando-se do método dedutivo para a aplicação das regras de trabalho intermitente, tem-se que esse regime jurídico se apresenta como uma solução viável na medida em que o trabalho destes motoristas cumpre com seus requisitos legais, principalmente o da presença de subordinação jurídica. Apesar de ser uma novidade técnica e hermenêutica, o presente artigo defende a viabilidade jurídica de o motorista de aplicativo ser considerado empregado intermitente.

Palavras-chave: Trabalho intermitente. Motorista. Aplicativo. Uber.

Abstract: *The app driver, also called “uberized”, is considered a zero-hour worker. To do so, the research analyzes the conjuncture of society to describe that new flexible labor relations are born with toyotism and the sharing economy. Labor law, as a consequence and to keep itself functioning, needs to create some level of adequacy to this reality. The traditional employment model of the Brazilian labor law is not enough to deal with this new modality of work, which is the reason why the Brazilian labor theory and labor courts find it difficult to reach a common point of view. By using a deductive method to apply the rules of zero-hour work, this legal arrangement presents itself as a possible solution to the extent that the work of these drivers complies with its legal requirements, especially the presence of legal dependency. Despite it is a technical and hermeneutic novelty, this paper advocates the legal viability of the app driver as zero-hour workers.*

Keywords: *Zero-hour work. Driver. App. Uber.*

Sumário: 1 Introdução – 2 O surgimento da “uberização” na realidade social do trabalho – 3 O trabalho intermitente e seus critérios legais na jurisprudência brasileira – 4 Os motoristas de aplicativo como trabalhadores intermitentes – 5 Considerações finais – Referências.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sempre estiveram em constante transformação. O papel do di-

reito, para continuar exercendo sua função, não pode ser outro senão o de conseguir adequar-se às novas condições materiais. A Quarta Revolução Industrial e a *sharing economy* trazem novas realidades para o direito do trabalho que desafiam sua forma tradicional de ser. Nesse cenário, justifica-se a pesquisa sobre o trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, pois ele demanda novas respostas do direito.

A hipótese do presente trabalho aponta que tais motoristas são efetivamente empregados intermitentes, dada as características encontradas na realidade dos fatos e a regulação inserida na CLT sobre essa nova modalidade de emprego. Apesar de essa alternativa técnica e hermenêutica ser novidade no debate dogmático e jurisprudencial, será possível observar neste artigo, a partir de uma dedução lógica dos requisitos fático-jurídicos do vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente, as condições necessárias para a sua configuração e verificar que, realmente, esse trabalho “uberizado” pode ser regulado por esse novo arcabouço legal que veio com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

2 O SURGIMENTO DA “UBERIZAÇÃO” NA REALIDADE SOCIAL DO TRABALHO

A “uberização”, considerada aqui como exercício do trabalho por plataformas digitais, faz parte de uma tendência que hoje pode ser associada ao que se chama de “Quarta Revolução Industrial” (cf. SCHWAB, 2016). Em breves palavras, esse movimento da economia tem mudado a forma de se exercer o labor, o que vem gerando irritações e transformações no direito do trabalho, que precisa, de alguma forma, dar respostas a essa nova realidade. Portanto, é uníssono que ele deve ser repensado, seja do ponto de vista legislativo, seja do ponto de vista jurídico-dogmático.

A literatura de história da economia não deixa de mencionar a importância de alguns fenômenos que efetivamente transformaram a produção capitalista. Consequentemente, o programa jurídico é afetado de forma indireta, porque ele tenta se adequar à nova realidade. Pode-se dizer que tais transformações se encontram dentro de um novo ramo do conhecimento que foi criado para gerar mais eficiência produtiva, a saber: a organização do trabalho (PINTO, 2013, p. 21-22). Taylor, que teve grande participação na construção do corpo de conhecimento sobre esse assunto, tratou de inaugurar sua obra *The Principles of Scientific Management*, de 1911, com a proposta de que a administração tinha, como objetivo, a máxima prosperidade da empresa e do empregado (1968, p. 19). A ideia era que cada ação de um trabalhador fosse precedida por atos preparatórios e já executados por outros trabalhadores (TAYLOR, 1968, p. 42). Por esta razão, no taylorismo, o exercício da gerência ganha um grande destaque, pois garante a máxima efetividade na organização do trabalho, controlando os tempos e as ações dos trabalhadores.

O taylorismo foi reformado por Henry Ford, na *Ford Motor Company*, ganhando uma nova roupagem, o que ficou conhecido como fordismo. A grande mudança, aqui, foi a inserção de esteiras de trabalho. Havia um interesse em eliminar os períodos em que o trabalhador ficasse andando para procurar peças e ferramentas (FORD; CROWTHER, 1923, p. 79-80). Agora, para poupar tempo, o trabalho seria entregue ao trabalhador na posição em que ele estivesse. Isso, somado à produção em massa para ser acessível a um maior número de consumidores, tornou-se a grande característica do fordismo.

A partir dos anos 1970 e do fim da “Era de Ouro” da economia, o mercado internacional fica cada vez mais competitivo. A administração e a organização do trabalho tornam-se objeto de profundas transformações como forma de aumentar a concorrência e eficiência. O modelo toyotista surge e começa a dar destaque a grandes empresas quando empregado. Não significa que o fordismo e o taylorismo foram extintos, mas apenas que perderam sua predominância,

restando em empresas de países periféricos e voltadas ao mercado interno.

O toyotismo foi desenvolvido por Taiichi Ohno, na *Toyota Motor Company*, e foi fruto de diversas inovações que duraram em torno de 30 anos após a década de 1950 (MURAMATSU, 1997, p. 19). A ideia era produzir em pequenas quantidades e com baixo custo, mas com maior variedade, indo de encontro com a produção massificada americana do fordismo (OHNO, 1997, p. 24).

Duas características do toyotismo podem ser pensadas com paralelos na forma de trabalho dos motoristas por aplicativo: *just-in-time* e autonomia. Enquanto o *just-in-time* evita desperdício com a diminuição no uso de estoques e produção apenas na medida em que há demanda, a autonomia significa a utilização de maquinário com a menor necessidade de mão de obra possível (OHNO, 1997, p. 28). Essa busca pela eficiência e flexibilidade acabou se tornando orientadora da chamada *sharing economy*, como é o caso do trabalho desempenhado pelos motoristas de aplicativo.

O fato de se utilizar de aplicativos e Internet tem caracterizado um contexto chamado de “Quarta Revolução Industrial” por Klaus Schwab (2016, p. 16). O seu uso em novos sistemas de produção, como é o caso do serviço prestado pela empresa Uber, trouxe um novo modelo de trabalho que precisa, de alguma maneira, ser recepcionado pelo direito. A *sharing economy*, assim como outros novos modelos de produção, foi alvo de preocupação do Fórum Econômico Mundial, que produziu um relatório para tentar analisar seus impactos (cf. 2015). Por essa razão, fica cada vez mais clara a importância de serem pesquisadas consequências trabalhistas oriundas desse novo movimento da economia com o suporte da tecnologia.

As plataformas digitais de trabalho, dentre as quais estão aquelas que gerenciam motoristas de aplicativo, questionam fortemente o tradicional vínculo de emprego celetista. Observa-se que a dogmática trabalhista precisa encontrar um ponto em comum para que o direito continue a exercer a sua função, desta vez englobando essa nova realidade produtiva. Nesse caso, a proposta, como já se adiantou anteriormente, é pela aplicabilidade do regime de emprego intermitente, o que se aprofundará em seguida.

3 O TRABALHO INTERMITENTE E SEUS CRITÉRIOS LEGAIS NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Entende-se, aqui, que o esforço de entender o trabalho de motoristas por aplicativo, no Brasil, não tem como deixar de também enfrentar sua caracterização como trabalho intermitente, o que parece desafiar, em alguma medida, os requisitos gerais da relação de emprego estabelecidos pela CLT. É claro que, a esta altura do debate, propor que esse grupo de trabalhadores seja regulado pelo regime de trabalho intermitente ainda se trata de uma proposta nova e ainda pouco desenvolvida no direito brasileiro.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe esse regime de trabalho ao acrescentar na CLT os arts. 443, § 3º, e 452-A. A grande característica que gera discussão na dogmática trabalhista é a falta de pagamento enquanto não houver efetiva prestação de serviços. Porém, esse é um debate que não importa no momento, porque a proposição de o trabalho em plataforma digital ser considerado vínculo de emprego intermitente ainda precisa ser pacificada para, após, discutir a possibilidade jurídica de remuneração em momentos ociosos do trabalhador. Enquanto alguns procuram as características do vínculo de emprego do trabalho uberizado nas normas gerais e tradicionais da CLT, parece ser mais útil e promissor enfrentá-lo como emprego na modalidade de contrato de trabalho intermitente.

As regras gerais do vínculo empregatício encontram-se nos arts. 2º e 3º da CLT, sendo nominadas como (1) pessoa física, (2) pessoalidade, (3) onerosidade, (4) não-eventualidade e

(5) subordinação. A dificuldade em verificar se o motorista uberizado preenche essas características geralmente esbarra no problema da eventualidade e da subordinação. Nesse sentido, é possível encontrar decisões tanto do STJ quanto do TST.

O STJ, no Conflito de Competência nº 164.533-MG, reconhece que o momento atual da *sharing economy* traz realmente novas modalidades de trabalho, mas entendeu não se tratar de relação de emprego, porque os motoristas de aplicativo Uber seriam “empreendedores individuais” e estariam em uma relação “eminente civil”:

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. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. **A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.** 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, **os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual (CC n. 164.544/MG, relator Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 28/8/2019, DJe de 4/9/2019). (BRASIL, 2019, grifamos).

O TST (5ª Turma), em 2020, entendeu que, pelo fato de o motorista possuir uma autonomia maior que a dos sujeitos que se enquadram como empregados nos termos tradicionais da CLT, não lhe seria permitido o reconhecimento do vínculo de emprego. Para os ministros, ao se considerar a possibilidade de o trabalhador ficar “*off line*” sem delimitação de tempo, haveria uma autodeterminação e uma ampla liberdade que seriam incompatíveis com o pressuposto da subordinação empregatícia:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, **o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos ser-**

viços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020) (BRASIL, 2020a, grifamos).

Apesar disso, em 2022, já é possível encontrar no TST decisão divergente, como é o caso de uma proferida pela 3ª Turma, com relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que entendeu ser uma prestação de serviço preenchida por todos os requisitos do vínculo de emprego, conforme trecho selecionado:

Dados fáticos constantes do acórdão regional referindo-se a relação socioeconômica abrangente do período de quase dois meses. Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. Incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do art. 6º da CLT (inserida pela lei n. 12.551/2011), a qual estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. **Presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego, ou seja: pessoa humana prestando trabalho; com personalidade; com onerosidade; com não eventualidade; com subordinação** (BRASIL, 2022, grifamos).

A questão do preenchimento dos requisitos da relação de emprego na modalidade dos arts. 2º e 3º da CLT pelos motoristas de aplicativo ainda repousa em divergência na jurisprudência brasileira.

Uma forma de se afastar essa discussão seria com a adesão dogmática e jurisprudência trabalhistas ao reconhecimento de vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente. É essa a proposta que se faz aqui. Continuar insistindo no modelo tradicional dos arts. 2º e 3º da CLT para dar conta de uma relação de trabalho que tem em sua natureza a flexibilidade da *sharing economy* não tem permitido segurança jurídica até o presente momento, porque a margem de discussão dogmática* no preenchimento dos requisitos ainda está muito grande, gerando várias divergências.

A proposta aqui é, então, tratar o trabalho flexível com as normas de trabalho flexível. Por isso, o vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente se mostra profícuo. Como disse o Deputado Federal Rogério Marinho, relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que

* Entendendo a dogmática aqui como uma mediação que resulta em decisões jurídicas consistentes, isto é, realiza um controle de consistência de decisões no direito para definir as condições do juridicamente possível (FERRAZ JUNIOR, 2015, p. 97).

resultou na Lei nº 13.467/2017, “é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho” (BRASIL, 2017, p. 21). Ao justificar as alterações legislativas referentes ao trabalho intermitente, o relator pretendeu incluir situações de “subemprego” que não eram reconhecidas pela ordem jurídica trabalhista:

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade. Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017, p. 49).

Seguindo a mesma intenção do legislador, vale a pena verificar se o trabalho intermitente permite a inclusão de motoristas de aplicativo como verdadeiros empregados, mas inseridos nessa modalidade especial.

As novas características de contrato de trabalho nessa modalidade de emprego estão tanto no art. 443, § 3º, quanto no art. 452-A, ambos da CLT. O primeiro tratou de conceituá-lo:

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 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.

A não continuidade (ou eventualidade) é a grande diferença do regime de trabalho intermitente para as relações dos contratos de trabalho comuns. Quem dita o ritmo de trabalho é a demanda pelo serviço, nada mais flexível e toyotista que isso. É possível que a pessoa possa ser contratada por dias, meses ou horas. Com isso, uma conclusão jurídica que se tira é que a mera disponibilidade sem que haja prestação de trabalho não gera qualquer pagamento.

Portanto, a sua grande característica é a falta de continuidade, porque são admissíveis interrupções contratuais a depender de haver demanda de serviço ou não. Embora o trabalhador possa ficar meses sem trabalhar nem receber salário, ele contará, para as estatísticas, como um vínculo de emprego ativo. Dessa forma, é importante que se destaque que ele estará fora dos números de desemprego.

O fato de só se receber pelo trabalho prestado gera consequências nos direitos trabalhistas, muitos dos quais simplesmente não são devidos a essa modalidade de empregado. A saber, Delgado identifica que estão alheios a direitos oriundos do regime de duração do trabalho, como tempo à disposição*, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados e descansos em feriados:

* Por expressa previsão legal, no art. 452-A, § 5º, da CLT, a disponibilidade ou inatividade do trabalhador não contará como tempo de serviço a ser pago.

Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês – neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano (2019, p. 673).

Em que pese a ausência destes direitos, o art. 452-A da CLT e seus parágrafos orientam como a prestação deste serviço se dá e quais parcelas salariais são devidas. Nesse ponto, também é importante dar destaque ao procedimento de oferta e aceitação de demanda, do qual fazem parte as disposições dos §§ 1º a 4º:

Art. 452-A [...]

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Veja-se que é estabelecido um sistema de convocação, que em muito ajuda a pensar o exercício do trabalho por motoristas de aplicativo. O § 1º indica que a convocação pode ser feita por qualquer meio de comunicação eficaz, indicando a jornada. Em seguida, os §§ 2º e 3º tratam da possibilidade de o empregado simplesmente recusar a demanda. Portanto, também caracteriza o trabalho intermitente a faculdade em se aceitar trabalhar ou não, sem que isso resulte em falta que justifique extinção do contrato.

Por fim, o § 4º estabelece uma penalidade em caso de descumprimento da oferta que fora aceita, a qual pode ser imputada tanto ao empregado quanto ao empregador. Até então, não é algo incomum de se encontrar em contratos de trabalho, porque tanto uma parte quanto a outra podem descumprir cláusulas que gerem penalidades.

Os parágrafos que se seguem no art. 452-A, CLT, fazem parte da descrição de suas demais características. Tratam apenas das parcelas salariais que serão pagas e não auxiliam na seleção de seus requisitos fático-jurídicos, isto é, naquilo que implicará na observância do regime do contrato de trabalho intermitente.

4 OS MOTORISTAS DE APLICATIVO COMO TRABALHADORES INTERMITENTES

Apresentados o contexto produtivo aliado à tecnologia e as formas legais de se desenvolver o trabalho intermitente, resta entender como o serviço prestado por motoristas de aplicativo, dos quais são exemplos aqueles que trabalham na plataforma da Uber, podem ser considerados trabalhadores intermitentes. Como dito antes, deve-se tratar o trabalho flexível com as normas de trabalho flexível, e este é o caso do empregado intermitente e do trabalho “uberizado”.

O trabalho intermitente tem como característica legal a não continuidade, segundo o

art. 443, § 3º, da CLT. Não há uma expectativa de ser sempre chamado ao serviço, porque isso é decisão do empregador. Ele escolherá quando o trabalho precisará ser prestado. Essa situação consegue ser observada também no caso dos motoristas de aplicativo. Afinal, é o algoritmo que decide o momento de chamar o trabalhador para realizar um serviço. Trata-se de um processo automatizado de união entre demanda de serviço pelo cliente e o trabalhador prestador desse serviço.

Como se depreende das regras do art. 452-A, §§ 1º a 4º, CLT, existe uma proposta de serviço feita pelo empregador e uma possível aceitação pelo trabalhador. No caso dos motoristas, isso já acontece pelo próprio aplicativo de forma automatizada. A Uber, por exemplo, notifica o trabalhador de que há um cliente precisando de transporte, informa os detalhes da corrida e o preço da prestação do serviço. Em seguida, o motorista decide se aceita a proposta ou não.

Os referidos dispositivos trazem prazos para se realizar a oferta e para ela ser aceita. Contudo, nenhuma interpretação jurídica poderia afastar a caracterização e o funcionamento do trabalho intermitente pelo fato de isso se dar quase que instantaneamente, situação em que a oferta é feita poucos minutos antes de o motorista buscar o passageiro e prestar o transporte. É uma realidade que a Quarta Revolução Industrial impõe, à qual o direito deve se permitir alguma adequação.

A alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade também ocorre com os tais motoristas. Eles têm a liberdade de ligar e desligar sua disponibilidade no aplicativo, informando aos algoritmos quando podem exercer o trabalho. Ainda, quando ligado, fica na espera de uma demanda para realizar o transporte. Portanto, segundo esse critério, não há incompatibilidade alguma entre o transporte por aplicativo e o trabalho intermitente.

A questão da subordinação também não traz grandes transtornos para o reconhecimento dos pressupostos fático-jurídicos que caracterizam o empregado como trabalhador intermitente. Afinal, o motorista assina um contrato com a plataforma digital, o qual regerá a relação. É claro que tal contrato pode prever que se trata de apenas uma relação civil, mas isso não impede a aplicação do princípio da realidade dos fatos para reconhecer uma relação de emprego quando efetivamente houver uma, como é o caso do trabalho intermitente.

Um desdobramento dessa subordinação tem sido discutido, do qual surge a alegação de que o motorista é autônomo para realizar o serviço e da forma que o queira. Contudo, esse tipo de proposição não encontra amparo quando uma visão mais aprofundada é realizada. Veja-se que, além do próprio contrato ao qual está sujeito, o motorista ainda se submete às decisões do algoritmo da plataforma.

Durante a relação de trabalho, é o algoritmo que distribui o cliente, seleciona o percurso, calcula o seu valor e escolhe o motorista. Ainda, o próprio algoritmo decide atraí-los para determinada região a fim de suprir a demanda, como acontece com o aumento de preço para incentivar o deslocamento a determinadas localidades da cidade.

Outro ponto que fere a tese da autonomia do motorista é a solução de disputas realizadas com o cliente e a aplicação de penalidades. Quem decide eventuais frustrações e reparação de danos é a plataforma. Por isso, pode-se dizer que, assim como os empregados celetistas comuns e o intermitente, a relação de trabalho de motoristas de aplicativo também os sujeita à aplicação de penalidades, como a suspensão temporária de sua conta junto à plataforma e até a sua efetiva expulsão, o que exerce a mesma função das penalidades aplicadas pelos empregadores no direito do trabalho brasileiro. Dessa forma, é possível identificar o exercício do poder punitivo típico de empregador, mas dessa vez exercido pelas plataformas digitais.

O art. 443, § 3º, CLT, permite que as normas de trabalho intermitente sejam aplicáveis a qualquer relação laboral, independentemente do tipo de atividade, com exceção dos aeronautas. Não se pode falar, portanto, de exclusão legal dos motoristas de aplicativo, porque a autorização

legal é ampla.

Por fim, existe uma situação que é pouco tratada pela literatura e que diz respeito à “greve” realizada por tais motoristas. Em termos gerais, greve é a paralisação de serviço até que seja atendida determinada reivindicação. Acontece que, quando há uma prática coletiva de recusa de determinadas corridas, o preço costuma subir, segundo a dinâmica do algoritmo. Independentemente do nome que isso receba, acaba exercendo a mesma função que uma verdadeira greve, porque há paralisação do trabalho até que a remuneração seja aumentada. A Uber, por exemplo, sabe que perde receita com esse tipo de prática. Por essa razão, ela mede a “taxa de aceitação” do motorista e pune aqueles que não a cumprirem, pois, segundo ela, “o abuso do recurso de cancelamento de viagens configura mau uso da plataforma” (UBER, 2022). Se essa punição ocorresse em outras situações mais tradicionais de emprego, seria uníssona na dogmática que tal hipótese configuraria frustração ao movimento grevista ou conduta antigrevista. Por que não tão claro quando se trata do trabalho “uberizado”?

Até o presente momento, não há quase nenhuma manifestação jurisprudencial sobre a caracterização dos motoristas de aplicativo como empregados intermitentes. Recentemente, ocupou espaço em jornais do meio jurídico uma decisão da juíza Anna Beatriz de Castilhos Costa, do TRT da 17ª Região, no processo 0001089-09.2021.5.17.0007, que reconheceu vínculo de emprego a tal categoria (PAIVA, 2022). No entanto, o cenário é de pouca segurança jurídica, merecendo a dogmática e a jurisprudência se debruçar mais sobre o assunto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível observar que o trabalho “uberizado” faz parte de uma realidade de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, típico do toyotismo e da *sharing economy*. Enquanto o presente estudo se dedicou à realidade dos motoristas de aplicativo, nada impede que esse mesmo contexto seja considerado para a observação de outras modalidades flexíveis de prestação de serviço.

Depois dessa descrição de conjuntura social, jurídica e econômica, a pesquisa se dedicou à verificação dos requisitos fático-jurídicos do vínculo de trabalho intermitente em comparação com os do vínculo de emprego tradicional. Foi possível destacar os critérios legais do vínculo intermitente e sua utilidade para o trabalho de motoristas de aplicativo.

Por fim, em último momento, a pesquisa entende que a tais trabalhadores são aplicáveis as normas do trabalho intermitente, porque seus requisitos encaixam-se quando verificada a realidade dos fatos de tal categoria. A subordinação, principal requisito, foi identificada na relação entre empregado e algoritmo, permitindo que seja hipótese de vínculo de emprego, mas na modalidade de trabalho intermitente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016**. Brasília, 26 abr. 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 9 set. 2020.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Conflito de Competência nº 164.544-MG**. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 4 set. 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=CC%20164544>. Acesso em 26 set. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR – 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em 26 set. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR – 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 26 set. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Função social da dogmática jurídica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FORD, Henry; CROWTHER, Samuel. *My life and work*. Nova York: **Doubleday, Page & Compani**, 1923.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Deep shift: technology tipping points and societal impact. **Global agenda council on the future of software and society**, [S.l.] set. 2015. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf. Acesso em: 30 set. 2022.

MURAMATSU, Rintaro. Introdução. In: OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 19- 20.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.

PAIVA, Letícia. Juíza de Vitória reconhece motorista de Uber como trabalhador intermitente. **Jota**, 02 set. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/juiza-de-vitoria-reconhece-motorista-de-uber-como-trabalhador-intermitente-02092022>. Acesso em: 30 set. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Principios de administración científica**. Tradução de Ramón Palazón. 10. ed. México: 1968.

UBER. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. **Uber blog**, 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento>. Acesso em 30 set. 2022.