

## TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO E CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Thaís Bernal Queiroz Guimarães (IC) e Francesca Columbu (Orientador)

**Apoio: PIBIC Mackpesquisa**

### RESUMO

Esta pesquisa busca analisar as características do trabalho sob demanda por meio de aplicativo e fazer um cotejo com a previsão normativa do trabalho intermitente (introduzido pela Lei 13.467/2017), a fim de constatar a possibilidade de extensão do instituto jurídico para os trabalhadores sob demanda por meio de aplicativo. Para tanto, o artigo realiza uma revisão bibliográfica a respeito das características do trabalho por aplicativo, abordando o contexto em que está inserido, analisando assim, os conceitos de *Gig Economy*, Capitalismo de Plataforma e “Uberização”; e quanto ao trabalho intermitente, a análise teórica se baseia na doutrina e legislação que disciplina o instituto. Por fim, foram selecionadas e analisadas algumas decisões prolatadas pela Justiça do Trabalho. Verificou-se que existe uma resistência, em especial pelos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, no reconhecimento do contrato de trabalho na modalidade intermitente, resultando em uma maior vulnerabilidade quanto aos direitos fundamentais para os trabalhadores de plataformas digitais, uma vez que implica em um desamparo completo da CLT, em que pese a fragilidade inerente a modalidade do trabalho intermitente, que já mitiga os direitos trabalhistas, ao ponto de ser conhecida como contrato-zero, porém garante alguns direitos mínimos previstos pelo art. 7º e seus incisos da Constituição Federal.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente. Trabalho sob demanda por meio de aplicativo. “Uberização”.

### ABSTRACT

This research investigates the characteristics of the work on demand via apps and establish a comparison with the legal provision of intermittent work (instated in 2017 by the Federal Act of number 13.467), to verify the possibility to extend the legal institute for workers on demand via apps. Therefore, the paper brings a literature review about the characteristics of work via apps, approaching the context that this is inserted, thus analyzing, the concepts of Gig Economy, Platform Capitalism and Uberization; on the intermittent work, the theoretical analysis is based on the available legal literature and legislation that disciplines the Act. At last, some decisions handed down by the Labor Justice were selected and analyzed. It was found that there is a resistance, especially by Regional and Superior Labor Courts, in the recognition of the constitution of an employment contract in the intermittent work modality, resulting in a greater vulnerability regarding fundamental rights for workers in digital platforms, as it implies a lack

of protection by the Brazilian Labor Law, despite the inherent fragility of the intermittent work modality, which already mitigates labor rights, to the point of being known as 'zero-contract', but guarantees minimum rights provided for by the 7th article and its items, of the Brazilian Federal Constitution of 1988.

**Keywords:** Intermittent work. Work on demand via apps. Uberization.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende analisar a possibilidade de enquadrar o trabalho sob demanda via aplicativos na modalidade de trabalho intermitente, inovação essa instituída no ordenamento jurídico pela Lei 13.467/2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista.

Com o advento da chamada indústria 4.0 uma nova realidade se instaurou: o trabalho por meio de aplicativos. Em um cenário de *Gig Economy* a regra são contratos de curta duração e independentes.

Aliada ao fenômeno da “uberização”, a nova realidade fragiliza ainda mais o trabalhador, que por muitas vezes se vê completamente desamparado de garantias trabalhistas, tendo que cumprir jornadas de trabalho exaustivas a fim de obter remuneração suficiente para seu sustento.

Uma vez estabelecidas as premissas do trabalho por aplicativos na *Gig Economy*, analisa-se a sistemática trazida pela reforma trabalhista quanto ao trabalho intermitente.

Também chamado de “contrato zero-hora”, o trabalho intermitente não é novo no cenário mundial, porém é uma novidade para o Brasil, uma vez que sua previsão só se deu em 2017 com a reforma trabalhista. Essa nova modalidade é duramente criticada, mas uma vez inserida no ordenamento jurídico deve se entender em quais casos ela é cabível.

Assim, visa-se nessa pesquisa fazer um cotejo entre as características do trabalho por demanda via aplicativo e o contrato de trabalho intermitente, de forma que seja possível estabelecer ou não a viabilidade de classificar essa modalidade de trabalho como intermitente.

Para tanto, em um último momento, a presente pesquisa trata de dois julgados importantes, que fundamentam de maneira muito distinta sobre a possibilidade de enquadrar motoristas da Uber como empregados intermitentes.

## 2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

### 2.1. TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVOS

O campo do trabalho humano, de tempos em tempos, enfrenta desafios quando se trata do avanço da tecnologia. Recentemente nos deparamos novamente com tais desafios, devido a uma nova revolução tecnológica, na qual de um lado temos aqueles que defendem a tecnologia como um futuro brilhante, libertadora da humanidade, da obrigação de trabalhar, pelo menos no que diz respeito aos trabalhos mais duros e repetitivos; e, de outro lado, aqueles que enxergam na tecnologia uma ameaça concreta ao trabalho (GRAGLIA, 2018). Estamos diante de uma nova era:

[...] que será definida por uma alteração fundamental na relação entre trabalhadores e máquinas. Esta alteração irá acabar por desafiar uma das

nossas mais básicas convicções sobre a tecnologia: as máquinas são ferramentas que aumentam a produtividade dos trabalhadores. Em vez disso, as próprias máquinas estão a transformar-se em trabalhadores e a linha entre a capacidade do trabalho e o capital está mais difusa do que nunca. (FORD, 2016, p. 14).

No entanto, a tecnologia não é responsável somente por substituir o trabalhador acabando com empregos, mas ela também é criadora de novas formas de trabalho que, até então, jamais poderiam ter sido previstas (FERRAZ, 2020).

Dentre essas formas excepcionais de trabalho que surgem com o advento da tecnologia, *smartphones* e a internet, temos o trabalho sob demanda por aplicativos, o qual é responsável por uma verdadeira revolução na organização do trabalho.

### **2.1.1. Gig economy, capitalismo de plataforma e “uberização”**

Para entender o trabalho sob demanda por aplicativo faz-se necessário compreender o significado de alguns conceitos relevantes, sendo eles *Gig Economy* e Capitalismo de Plataforma.

Primeiramente, para compreender a *Gig Economy*, devemos defini-la sucintamente como “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes.” (FELICIANO, PASQUALETO, 2019, p. 6).

Ainda, é necessário mencionar que ela se divide em duas espécies: o *crowdwork*, que pode ser traduzido para trabalho de multidão, ou trabalho de massa; e o *work on demand via apps*, que em português pode ser definido como trabalho sob demanda por meio de aplicativos (DE STEFANO, 2016).

O *crowdwork* é uma prestação de serviço executada por meio de plataformas digitais, as quais colocam o trabalhador em contato com uma infinidade de organizações, empresas e pessoas em todo o mundo. A natureza da atividade pode variar muito, sendo capaz de envolver pequenas tarefas (extremamente específicas e monótonas, mas que apesar de tudo necessitam de um ser humano, pois não podem se valer da inteligência artificial), como, por exemplo: escolher entre duas fotos valorando qual é melhor ou causa mais emoção e análise de um texto ou site; por outro lado, temos tarefas mais complexas, mas ainda consideradas *crowdwork*, que não se reduzem a pequenas tarefas. Como exemplo temos a criação de um logo ou um projeto de marketing (DE STEFANO, 2016).

Já o trabalho sob demanda via aplicativos configura-se nos casos de trabalhos tradicionais, como transporte e limpeza, porém ofertados e contratados por meio de aplicativos. Geralmente empresas por trás dos aplicativos estabelecem um parâmetro mínimo de qualidade para o serviço prestado, e cuidam da administração e seleção de seus “funcionários” (DE STEFANO, 2016).

Assim, para diferenciar ambas as espécies da *Gig Economy*<sup>1</sup>, temos que no *crowdwork*, geralmente, o trabalho é executado online, com uma plataforma que permite a execução em qualquer lugar do mundo; enquanto o trabalho sob demanda por aplicativos funciona através da disponibilização de um serviço para ser “contratado” online, mas prestado presencialmente, existindo uma limitação geográfica/espacial (DE STEFANO, 2016).

Contudo, não faria sentido ambas serem espécies dentro do que se chama de *Gig Economy* se elas não guardassem alguma semelhança entre si. Assim, pode-se apontar como semelhança o fato de que ambas dependem de Tecnologia da Informação (TI) e recorrem à internet para a oferta do serviço e contratação, o que acontece de forma extremamente ágil e rápida, minimizando os custos. Além disso, devido à agilidade, existe um número grande de pessoas oferecendo seus serviços, ainda podendo falar em um novo padrão de “mercado” e “hierarquia” envolvendo essas espécies (DE STEFANO, 2016).

Com a *Gig Economy*, nasce um fenômeno denominado “*Humans-as-a-service*”, que traduzido passa a ideia de “seres humanos como um serviço”. Estamos diante da transformação de seres humanos em commodities (DE STEFANO, 2016).

A respeito do Capitalismo de plataforma, temos a definição de Renan Kalil:

O capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestrutura que viabilizam negócios. (KALIL, 2019, p. 20).

O autor afirma que as formas de trabalho no capitalismo de plataforma são o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (KALIL, 2019), que menciona inclusive basear seu trabalho na obra de Valerio De Stefano (KALIL, 2019), o que nos leva a concluir que *Gig economy* e Capitalismo de plataforma são conceitos que se confundem, sendo o nome atribuído uma questão de escolha:

A adoção de inovações tecnológicas na organização da produção produz impactos diversos no mercado de trabalho, como o uso de plataformas para troca de produtos e serviços entre pessoas ou pessoas e empresas. Há uma diversidade de denominações utilizadas para retratar esse fenômeno. Adotamos o conceito de capitalismo de plataformas por enfatizar o fato de operar na lógica do modo de produção predominante na sociedade e a centralidade da plataforma no desenvolvimento das atividades econômicas. (KALIL, 2019, p. 305-306).

---

<sup>1</sup> Um ponto que deve ser ressaltado é a falta de homogeneidade dentro das próprias categorias, ou seja, ambas as espécies de *Gig Economy* possuem diferenças internas. O *crowdwork* pode possuir diferentes formas de pagamento, podendo ele ser feito pela própria plataforma ou pelo cliente diretamente, em alguns casos existindo competição entre os “trabalhadores”, outras vezes não. O trabalho sob demanda por aplicativos pode ofertar diversos serviços e criar categorias de preço para um mesmo serviço, oferecendo uma maior ou menor qualidade a depender da categoria (DE STEFANO, 2016).

Não existem motivos para tratar os conceitos como diferentes, visto que se confundem e até mesmo se completam.

Quando se fala em *Gig Economy* e Capitalismo de plataforma, vem à tona a questão da “uberização”. Assim, faz-se necessária uma definição.

Seu nome decorre do fenômeno social causado pela empresa Uber no mercado, mas não se restringe somente a ela (ABÍLIO, 2020). A “uberização” é um fenômeno marcado por uma “nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p. 111), estando em grande parte relacionada ao trabalho por plataformas digitais, mas sem se restringir a ele. A “uberização” é uma tendência global, resultado de anos de transformações nas políticas trabalhistas (ABÍLIO, 2020).

Pode-se falar ainda que a “uberização” é um processo de informalização do trabalho, o que reflete em mudanças qualitativas para a relação de trabalho, resultando assim, no processo de flexibilização do trabalho, concorrendo com as terceirizações. O fenômeno traduz um papel ativo do estado, no sentido de eliminação de direitos trabalhistas (ABÍLIO, 2020).

Neste cenário, ocorre uma confusão entre a imagem do empresário e do empregado, usando como exemplo a Uber, vez que a empresa convida os motoristas a serem “seus próprios chefes”. Dessa forma, o risco da atividade é transferido para o empregado, que mesmo seguindo na condição de subordinado, agora é apresentado como empreendedor (ABÍLIO, 2019).

A realidade se mostra um tanto mais cruel que o discurso:

Na uberização, a dispersão opera em novas dimensões e lógicas. Agora é preciso mirar na figura plenamente consolidada do trabalhador como autogerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em um trabalho onde nada parece estar garantido. O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. (ABÍLIO, 2020, p. 115-116).

Cria-se a figura do trabalhador *just in time*, ou seja, aquele trabalhador que precisa estar disponível para o trabalho imediatamente, recebendo apenas pelo que produzir. Por meio dessa nova figura de trabalhador, a força de trabalho está sempre disponível, mas só é utilizada quando necessária e remunerada na exata medida do que produz (ABÍLIO, 2020).

Devido ao grande número de trabalhadores disponíveis, existe uma competição interna, que reflete em uma facilidade de rebaixamento salarial. O resultado que vemos são as longas jornadas, muitas vezes ainda mais alongadas em razão do custo que o “empreendedor”, o qual, na verdade, é trabalhador, assume para conseguir desempenhar seu serviço, como aluguel ou compra de carros (ANTUNES, 2020).

Por fim, temos o gerenciamento algorítmico. Trata-se de um mecanismo da empresa que permite estabelecer as regras do uso da plataforma, inclusive para os trabalhadores, no que pese ela se apresentar como mera mediadora do serviço, ou seja, como incapaz de ditar regras no trabalho exercido, porém, devido a esse recurso consegue impor seus padrões e regras. Essa ferramenta de gerenciamento cruza dados como variações no valor de entrega, se o dia está chuvoso, período do dia, disponibilidade de trabalhadores, tudo em tempo real. Esses dados acabam por definir a remuneração recebida pelo trabalho, mas não ficam totalmente claras para os trabalhadores, o que mantém nas mãos da empresa os meios de controle sobre o empregado (ABÍLIO, 2020).

## 2.2. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O instituto do contrato de trabalho intermitente é considerado uma das grandes inovações advinda da reforma trabalhista de 2017. Essa figura é conhecida em outros países como contrato-zero, devido à extrema precarização do trabalho que ela acarreta (RESENDE, 2020).

Tal modalidade encontra-se atualmente disposta no art. 443 da CLT, mais especificamente no parágrafo 3º, que dispõe:

§ 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.

Conforme a disposição legal, o contrato de trabalho intermitente exige que exista a prestação de um serviço com subordinação, mas em que a prestação não seja contínua, havendo, portanto, uma alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade. Essa variação entre períodos de trabalho e de inatividade pode variar em horas, dias ou meses, dependendo do que fora convencionado entre as partes (LEITE, 2020).

### 2.2.1. Características do contrato de trabalho intermitente

O art. 452-A, também introduzido pela reforma trabalhista, nos traz os requisitos formais e características do trabalho intermitente, as quais merecem ser abordadas. Para tanto, o *caput* dispõe *in verbis*:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Deste artigo se extrai que o contrato de trabalho deve ser feito de forme solene, o que implica no dever de ser praticado por escrito. Caso não o seja, o contrato será tratado como

feito por prazo indeterminado, o que implica em uma relação de trabalho tradicional (RESENDE, 2020).

Quanto ao salário que deve ser percebido pelo empregado, leciona Ricardo Resende:

O valor mínimo da hora de trabalho, que deverá constar do contrato escrito, será o salário-mínimo hora ou o salário hora análogo, assim considerado aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.” (RESENDE, 2020, p. 351).

Quanto à dinâmica da relação temos alguns parágrafos que a regem. Esses merecem uma breve explicação e alguns comentários, pois são essenciais ao entendimento do contrato de trabalho intermitente<sup>2</sup>.

Um primeiro ponto que fica evidente é que o empregador pode convocar o empregado por qualquer meio eficaz, ou seja, por meio de mensagem eletrônica, e-mail, e até mesmo por WhatsApp (RESENDE, 2020), devendo tão somente indicar a jornada, respeitando o prazo de três dias de antecedência<sup>3</sup>.

Uma vez recebida a convocação, o trabalhador tem um dia útil, contado do recebimento, para responder à convocação. Caso o trabalhador não responda, presume-se a recusa<sup>4</sup>. Contudo, caso ele fique e inerte e preste o serviço, deve-se entender que houve aceitação tácita ou a convalidação da aceitação, no que pese a regra exigir aceitação expressa (RESENDE, 2020).

O parágrafo terceiro traz um ponto muito sensível sobre o contrato intermitente. Ele dispõe: “§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.” Aqui se materializa uma mitigação na noção de subordinação, requisito clássico e intrínseco da relação de trabalho, o qual se traduz na impossibilidade de o empregado recusar um serviço, uma vez que o poder diretivo, que compete ao empregador, acaba sendo relativizado, de forma que a recusa não mais implica em insubordinação do empregado (RESENDE, 2020).

Existe a previsão de multa, aplicável nos casos em que após o aceite do trabalho, uma das partes deixe de cumprir o combinado sem justo motivo<sup>5</sup>.

### **2.2.2. A remuneração no trabalho intermitente**

---

<sup>2</sup> Para tornar a leitura mais fluida, optamos por apresentar grande parte dos parágrafos do art. 452-A em notas de rodapé, destacando os mais essenciais no corpo do texto.

<sup>3</sup> § 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.

<sup>4</sup> § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

<sup>5</sup> § 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.

Um dos grandes problemas do trabalho intermitente é a remuneração, vez que não existe uma garantia do valor que será percebido mensalmente pelo empregado, fato que gera uma insegurança para o trabalhador (RESENDE, 2020).

No que pese o problema da insegurança, devemos entender como é feita a remuneração do trabalhador intermitente. Para tanto devemos observar o que nos diz a CLT, ainda no artigo 452-A:

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado;

V - adicionais legais.

Devemos entender que a remuneração do empregado intermitente tem uma relação com o período de prestação de serviço. No caso de este ser convocado para trabalhar um dia, ao final da jornada deve-se pagar a diária; se convocado para trabalhar uma semana, ele receberá a remuneração no final da semana; e caso o período de serviço seja de um mês, ele deverá receber conforme o art. 459, §1º da CLT<sup>6</sup>. Entende-se que caso o trabalho seja por tempo superior a um mês também é aplicável o 459, §1º da CLT (RESENDE, 2020).

O legislador ainda inovou em prever que as férias, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário e adicionais legais serão pagos no momento da remuneração. Esse rol ainda pode ser ampliado caso exista norma coletiva (RESENDE, 2020). Essa inovação gera algumas situações controversas:

“Sendo assim, em dezembro o empregado não terá direito a receber nada a título de décimo terceiro, pois já terá recebido a parcela proporcionalmente, e de forma imediata, a cada período de prestação de serviços. Da mesma forma, o empregado terá recebido as férias sem as ter gozado, pelo que, quando de sua concessão, nada receberá por elas. Evidentemente que o pagamento, realizado desta forma, desnatura parcelas constitucionalmente asseguradas, inviabilizando o alcance de sua finalidade legal.” (RESENDE, 2020, p. 354).

No mais, ao pagar o salário o empregador deverá entregar um recibo ao empregado, o qual constará as informações relativas às verbas pagas nos moldes do §6º, do artigo 452-A

---

<sup>6</sup> Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

da CLT, ou seja, discriminará o que foi pago a título de remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional e demais verbas devidas.<sup>7</sup>

### **2.2.3. As férias no trabalho intermitente**

Sabemos que férias são um direito constitucional conferido ao trabalhador (art. 7º, XVII, CF). Assim, devemos que entender o que ocorre quando se trata de tal instituto dentro do contrato de trabalho intermitente. Vejamos o que diz a CLT, ainda no art. 452-A:

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

O empregado tem direito às férias garantidas, porém, conforme previamente exposto, as verbas proporcionais de férias são pagas quando se encerra o “período de trabalho”, não havendo verba para ser recebida a título de férias remuneradas. Dessa forma, o empregado terá direito às férias sem nenhuma remuneração (RESENDE, 2020).

Assim, o legislador não fez nada mais do que criar um período em que o empregador não poderá requisitar os serviços do empregado. Logo, uma vez que esse período não é remunerado, o intuito das férias é completamente esvaziado de seu propósito constitucional (RESENDE, 2020).

Dessa forma, parece que não deve ser aplicado o art. 138 da CLT<sup>8</sup>, o qual impede que o empregado preste serviços a outro empregador no tempo em que está gozando das férias, pois já tendo ele recebido os valores proporcionais de férias, e levando em conta que no trabalho intermitente a regra é uma baixa remuneração, impedir que o empregado preste serviços a outro empregador no tempo das “férias” seria condená-lo a miserabilidade por um mês (RESENDE, 2020).

### **2.2.4. O conceito de trabalho intermitente e seus problemas**

No trabalho intermitente o empregado não sabe quantas horas de trabalho terá que cumprir, o que implica em não saber o salário que será recebido ao fim do mês. Isso ocorre, pois, o empregador convoca o empregado conforme suas necessidades. Portanto, temos um empregado registrado sem garantia de trabalho ou de salário (RESENDE, 2020).

Portanto, a grande diferença entre o contrato de trabalho intermitente e o intermitente e o tradicional (artigos 2º e 3º da CLT) seria a prestação de serviços descontínua (RESENDE, 2020). Todavia, essa distinção não cumpre seu papel de diferenciá-los:

---

<sup>7</sup> § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

<sup>8</sup> Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

O problema é que o conceito do legislador, fixado no § 3º do artigo 443 da CLT, é ininteligível do ponto de vista justrabalhista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada. Em tese todo e qualquer trabalho empregatício, nos termos até aqui expostos, é intermitente. Em regra há labor por 8 horas e inatividade nas próximas 16 horas, aproximadamente, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em horas”. Da mesma forma há labor em 5 ou 6 dias, seguidos de intervalo de 24 horas por semana, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em semanas”. Há labor em 11 meses com 1 mês de intervalo (férias), já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em meses”. Ora, sendo assim, não é possível fixar um conceito técnico-jurídico claro, lógico, novo e coerente com o sistema justrabalhista brasileiro se o parâmetro for somente a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade. (ALVES, 2019, p. 14-15).

A dificuldade aqui apresentada é conciliar a não eventualidade, ou seja, o trabalho ser algo comum, corriqueiro; com a intermitência, que importa em não se saber o momento exato do trabalho (ALVES, 2019).

Outro ponto que merece destaque é a questão de o trabalho intermitente não ser restrito a determinadas atividades, havendo somente uma ressalva: não se aplica aos aeronautas. Assim, o trabalho intermitente pode se aplicar a qualquer atividade, mesmo que não comprovada a necessidade de um empregado sob tal regime pela essência da atividade produzida ser descontinuada (OLIVEIRA, TEODORO, 2018).

A consequência é que as empresas agora podem optar pela categoria de contrato independentemente do tipo de serviço, mais uma vez impondo ao trabalhador grande parte do risco, jogando-o em um campo de incertezas (OLIVEIRA, TEODORO, 2018).

Ainda ocorre uma mitigação da subordinação, sem a menor preocupação em camuflá-la, visto que essa se encontra expressa no §4º, do art. 452-A, da CLT.

A subordinação é um requisito essencial da relação de trabalho, uma vez que é ela quem confere ao empregador o exercício do poder disciplinar e diretivo, poderes típicos e que decorrem da própria relação de trabalho (TELES; CARVALHO, 2018). Os efeitos da mitigação não beneficiam em nada o empregado:

Parece evidente que o legislador quis enxertar na CLT figura distinta do contrato de trabalho subordinado, o qual sempre foi o objeto de proteção da Consolidação. Na prática, o contrato de trabalho intermitente provavelmente será utilizado para escamotear a admissão de empregado sem o devido registro, livrando o empregador da penalidade administrativa decorrente da infração. Isso porque bastará ao empregador apresentar ao Auditor Fiscal do Trabalho ou ao Juiz do Trabalho um contrato de trabalho intermitente, que não lhe vincula de nenhuma forma, para que se descaracterize a informalidade do contrato de trabalho existente de fato. (RESENDE, 2020, p. 352).

Assim, podemos dizer que o contrato de trabalho intermitente subverte os requisitos da relação empregatícia e afeta os direitos dos trabalhadores, num processo de verdadeira precarização do trabalho elevado a um novo patamar.

### **2.2.5. A precarização como requisito do trabalho intermitente**

Ao entender a dinâmica do trabalho intermitente surge a pergunta “se essa nova figura tem tantos problemas, por que ela foi criada?” deve-se ter em mente que sua instituição se deu com a reforma trabalhista, que introduziu um cenário sociopolítico favorável a precarização das condições de trabalho (ALVES, 2019).

Entretanto, usou-se na época o discurso de que a reforma trabalhista era necessária para adequar as leis trabalhistas, de forma que elas fossem modernizadas. Quando, na verdade, a “modernização” era simplesmente atender aos anseios empresariais, mesmo que em detrimento de direitos fundamentais do trabalhador (OLIVEIRA, TEODORO, 2018).

O objetivo do contrato intermitente é de reduzir as despesas do trabalho as custas do trabalhador. O meio para isso é pagar o salário apenas especificamente pelo que foi trabalhado, ignorando a necessidade de remunerar o período de inatividade, destinado ao descanso e lazer, mas que, apesar disso, ainda deve ser remunerado (ALVES, 2019).

A precarização se mostra também como uma objetificação do trabalhador, que vira um instrumento a ser utilizado de forma intermitente, isto é, quando bem entender. Quando não houver necessidade do empregado esse pode voltar ao plano da insignificância (ALVES, 2019).

Bezerra Leite menciona que essa nova modalidade contratual é uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalhador, equiparando-o a uma máquina, “colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária” (LEITE, 2021).

Portanto, a realidade difere do que se pregava como justificativa para a reforma trabalhista. Nas palavras de Marcos Paulo da Silva Oliveira e Maria Cecília Máximo Teodoro: “Isso não é modernização, mas como visto, tem mais a ver com a institucionalização da precariedade do trabalho e da pessoa que trabalha.” (OLIVEIRA, TEODORO, 2018, p. 185).

Parece que essa figura de contrato foi criada com o intuito de inflar artificialmente os postos de trabalho, uma vez que teremos agora trabalhadores contratados, mas sem garantia alguma de trabalho e remuneração (RESENDE, 2020).

## 2.3. O ENQUADRAMENTO DO CONTRATO SOB DEMANDA POR APLICATIVO COMO TRABALHO INTERMITENTE

Uma vez que entendemos as características do trabalho por aplicativo, e a relação com a *Gig Economy*, e suas características, devemos fazer um cotejo entre esse tipo de trabalho com a figura que a CLT nos trouxe, o trabalho intermitente.

Mas ante disso é necessária uma breve justificativa do porquê, pois como vimos o contrato de trabalho intermitente possui uma série de defeitos, vez que ele relativiza vários requisitos fundamentais da relação de trabalho, e não atoa é chamado de contrato-zero devido à precarização intrínseca desta modalidade. Assim, a justificativa é bem simples: antes o contrato-zero que zero contrato.

Por mais que o trabalhador esteja diante de uma modalidade contratual que dá pouca ou nenhuma garantia, seja de salário, de horas e dias a serem trabalhados ou de férias, ele se encontraria em posição ainda pior caso assumisse a condição (tão desejada pelos empregadores) de chefe de si mesmo, ou seja, de empreendedor. Assim, podemos dizer que o contrato de trabalho intermitente é um paliativo.

### 2.3.1. A possibilidade jurídica

De nada valeria a possibilidade em abstrato de enquadrar o trabalho sob demanda por aplicativo como trabalho intermitente se o poder judiciário discordasse desta possibilidade. Assim, devemos nos voltar ao que decide a Justiça do Trabalho. Para tanto usaremos a relação entre motorista e a empresa Uber como paradigma.

Todavia, a primeira decisão tomada sobre o tema pelo TST, dada no dia 5 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2021b), contraria a decisão de segundo grau, vez que entendeu que não havia vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. O TST entendeu que se tratava de serviço autônomo prestado pelo motorista (COLUMBU, 2020).

O problema da referida decisão está no enquadramento do trabalho do motorista, se no caso se trata de relação empregatícia conforme previsto na CLT, ou se seria trabalho autônomo regulado então pelo Código Civil. Devemos lembrar que o trabalho autônomo é obtido por exclusão, ou seja, caso não haja enquadramento nos moldes da CLT pode se falar em trabalho autônomo (COLUMBU, 2020).

Francesca Columbu ainda traz outro ponto importantíssimo:

Cabe aqui ressaltar que o sistema jurídico-laboral brasileiro estrutura-se segundo a clássica dicotomia subordinação-autonomia, que define os confins da tutela trabalhista e a constrói de forma excludente em volta do vínculo empregatício, não conhecendo figuras jurídicas (*fatispecie*) intermediárias ou técnicas extensivas de tutela. (COLUMBU, 2020, p. 16).

Assim, podemos entender que não existem tons de cinza na sistemática adotada pelo Brasil. Ou estamos diante de uma relação com subordinação que implica na relação empregatícia, ou estamos diante de uma situação sem subordinação: o trabalho autônomo.

A decisão do TST conclui que devido à liberdade de autogestão da jornada de trabalho pelo motorista não haveria relação empregatícia, além disso, é apontada a existência de um “contrato de parceria comercial”, onde o empregado ficaria com valor porcentual maior que o aceito pela corte para configurar relação de emprego:

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. (BRASIL, 2020b, p. 21).

Em outras palavras, a decisão descartou a presença de vínculo empregatício fundamentada na autonomia do trabalhador em estabelecer quando irá trabalhar, o que pode ser considerado no máximo como “liberdade sem conteúdo”, não se tratando de um direito ou vantagem para o motorista, mas sim causas de desligamento contratual por parte da plataforma (COLUMBU, 2020).

No que pese a manifestação do TST, nos parece que os argumentos utilizados pela corte superior não enfrentam as questões postas, mas simplesmente adotam o caminho mais fácil de decisão. Para demonstrar que existe uma melhor forma de encarar a relação “motorista x Uber” analisaremos outra decisão sobre o tema proferida no dia 02 de abril de 2020 (BRASIL, 2020a).

Logo no início da fundamentação já é trazida a questão da divergência jurisprudencial, que se resume a algumas decisões que enquadram os motoristas na relação de trabalho intermitente, outras decisões em número maior que concluem se tratar de trabalho autônomo, e algumas que dizem haver completa inexistência de relação de trabalho humano (BRASIL, 2020a). Fica evidente que o tema está longe de ser pacificado.

Ao entrar no mérito, um primeiro ponto de suma importância é bem trabalhado: a natureza jurídica do contrato entre Uber e o motorista. Trata-se de hipótese de um contrato de adesão, figura contratual que tem uma definição bem clara dada pelo CDC<sup>9</sup> e se amolda perfeitamente ao caso em tela, uma vez que o motorista não tem autonomia alguma para discutir o contrato e suas cláusulas, restando para ele somente aceitar ou não. Por outro lado,

---

<sup>9</sup> Art. 54. Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.

a Uber pode modificar o contrato unilateralmente, devendo apenas informar a alteração para o motorista (BRASIL, 2020a).

Fica evidente que a empresa Uber tenta a todo momento apresentar seus motoristas como autônomos, até mesmo chamando-os de clientes. Todavia, o seu comportamento não condiz com a liberdade de um autônomo, uma vez que existe uma fiscalização constante, organização minuciosa e avaliação de média mínima (BRASIL, 2020a).

Após essa prévia explicação sobre um pressuposto básico da relação “Uber x motorista”, que se traduz na presença inequívoca de um contrato de adesão, a decisão enfrenta a difícil tarefa de classificar a relação existente entre esses dois sujeitos, que como visto dá ensejo a uma divergência jurisprudencial significativa. Para possibilitar essa análise o juiz nos remete aos arts. 2º e 3º da CLT, responsáveis por definir ou afastar a relação de emprego (BRASIL, 2020a).

No caso em questão o motorista que litigou contra a Uber havia realizado mais de 13.500 viagens, todas elas prestadas direta e pessoalmente por ele, uma vez que o próprio contrato de adesão prevê a identificação pessoal do motorista. Torna-se evidente a presença do critério da personalidade, por mais que no caso em questão o motorista tivesse criado pessoa jurídica (BRASIL, 2020a).

Em relação à natureza não eventual da prestação do serviço, aspecto que gera o ponto mais controvertido nos trabalhos por aplicativo, a solução para a controvérsia depende do entendimento de que para analisar a “não eventualidade” devemos observar a atividade do empregador, e partindo dela estabelecer se o trabalho é eventual ou não:

É assim que, juridicamente estabelecido, através dos fatos, que a Ré explora, como atividade econômica, o transporte remunerado de pessoas<sup>10</sup>, torna-se possível afirmar, juridicamente, que o trabalho foi prestado com ‘natureza não eventual’, pois a atividade prestada pelos motoristas é um serviço de exigência permanente, no desenvolvimento do objeto econômico da Ré, ainda que possam por eles serem prestados de forma intermitente(...) (BRASIL, 2020a, p. 33).

Em outras palavras, a Uber vende um serviço de transporte e não de tecnologia de rede. Isso é evidente porque a remuneração/lucro da empresa vem da renda gerada pelo passageiro que adquire o serviço de transporte. Conclui-se que a atividade permanente da

---

<sup>10</sup> Em suma, a sentença expõe que existe uma diferença entre “empresa” e “pessoa jurídica”, e que de fato a pessoa jurídica da ré, ou seja, da Uber, não transporta “pessoalmente” o passageiro, como nenhuma outra pessoa jurídica de qualquer outra empresa no ramo de transporte. Todas as pessoas jurídicas do ramo organizam a atividade de transporte, e quem realiza o transporte de forma “pessoal” são os motoristas. A empresa vive da exploração do transporte remunerado de passageiros, inclusive sendo sujeito essencial à legalidade do transporte realizado de acordo com a Lei 13.885/19. Assim, conclui-se que o trabalho prestado pelos motoristas é “não eventual”, uma vez que a atividade prestada pelos motoristas é um serviço de exigência permanente.

empresa pode ser atendida de forma intermitente pelo conjunto de empregados, como de fato ocorre na relação Uber x motorista (BRASIL, 2020a).

Na sequência, ainda trabalhando os requisitos da relação empregatícia, enfrenta-se a questão da remuneração mediante salário. O Contrato de adesão prevê que é a empresa Uber quem calcula o valor a ser pago pelo serviço de transporte prestado, e como qualquer empregador, altera livre e unilateralmente o preço desse serviço, estabelecendo as regras sobre as quais se calculará os ganhos do motorista, ou seja, por mais que o motorista fique com um percentual, esse é fixado pela empresa de forma unilateral e, de fato, é uma remuneração que implica na onerosidade do trabalho (BRASIL, 2020a).

Quanto a subordinação<sup>11</sup>, devemos ter como pressuposto que a essa não é a simples expedição de ordem, sendo, na verdade, uma subordinação do trabalho, por meio do poder diretivo, à atividade do empresário, da forma que este último decidiu organizar a atividade (BRASIL, 2020a).

Portanto, a atividade da empresa é o transporte de passageiros, a qual ela organiza por meio de contrato de adesão com seus motoristas, adendos contratuais e mensagens. Nessa organização a empresa fixa os parâmetros do serviço, e caso o motorista não os atenda será retirado da atividade. O grande mecanismo para exercer esse controle é o próprio aplicativo, que permite saber onde o motorista está, e a velocidade que ele dirige, sendo essa uma constante vigilância (BRASIL, 2020a). Lembremos que a própria legislação trabalhista já reconheceu a equiparação da subordinação pessoal com aquela exercida de forma remota<sup>12</sup>.

A maior prova da subordinação, que deriva da organização, verifica-se no fixado pela empresa. Nas palavras do juiz: “um trabalhador que não tem sequer o poder de estabelecer o preço de seu próprio serviço não pode ser considerado autônomo, na acepção jurídica do termo – e, tampouco, na acepção semântica, do termo.” (BRASIL, 2020a, p. 44).

A conclusão é de que existe relação de emprego na modalidade intermitente, mas antes disso enfrenta-se a questão que supostamente afastaria o vínculo de emprego: o motorista poder ligar e desligar o aplicativo quando quiser, fato que implicaria relação de

---

<sup>11</sup> Neste ponto da decisão novamente faz-se uma análise da atividade do empregador, assim como ocorreu ao se tratar da “não eventualidade”, parte-se para a análise em relação à atividade prestada pelo trabalhador, verificando se entre as duas existe a relação de subordinação, ou seja, se a atividade do empregado se constitui em um dos elementos da atividade do empregador.

<sup>12</sup> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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.

trabalho autônomo<sup>13</sup>. O argumento por si só não é capaz de afastar a relação de emprego, uma vez que a própria CLT prevê hipóteses em que o empregador não controla o horário específico do trabalhador (BRASIL, 2020a).

Na verdade, essa possibilidade de ativar ou não o aplicativo se amolda perfeitamente ao trabalho intermitente:

O que define tal modalidade é justamente o fato de o motorista, diante da permanente oferta de trabalho realizada pela Ré, poder aceita-la ou recusá-la - justamente o argumento que a Ré apresentou sob forma de fato impeditivo, mas que, portanto, não passa de fato modificativo, que não impede a eficácia da pretensão do Autor, apenas incide sobre o seus efeitos. (BRASIL, 2020a, p. 48).

Ainda dispondo sobre a fraca argumentação da porcentagem 75% para motorista e 25% (BRASIL, 2020b)<sup>14</sup>, de forma que a porcentagem por si só não é indicativo confiável, devendo avaliar a verdadeira vantagem, uma vez que o percentual de 75% também deve cobrir os custos que ele tem com as viagens que realizam. No fim do dia mesmo ficando com 25% a empresa tem maior vantagem que o motorista com percentual maior (BRASIL, 2020a).

Resumindo, a decisão deixa claro que a relação entre motorista e Uber é de trabalho intermitente, e que de fato a figura legal se amolda com perfeição à situação dos trabalhadores de aplicativos.

Apesar de a decisão ter enfrentado exaustivamente os pontos envolvendo a relação “motorista x Uber” ela foi objeto de recurso ordinário. O acórdão do julgamento, de forma bem sucinta, acabou por reconhecer a ampla autonomia do motorista e inexistência de fiscalização por parte da empresa, o que implica na ausência de subordinação.

Ainda justifica que ao cadastrar um segundo motorista, por um período de um mês, de forma que ele pudesse substituí-lo, estava afastada a pessoalidade. E que a empresa de fato não explora o ramo de transportes, mas, na verdade, o ramo de plataforma digital que conecta motorista e passageiro.

O acórdão conclui que não há relação de emprego, mesmo na modalidade intermitente, entre motorista e Uber, de forma que a fundamentação é completamente oposta a prolatada em primeiro grau.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

<sup>13</sup> Esse foi o fundamento principal que levou o TST a decidir que existia trabalho autônomo no processo previamente citado (Recuso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038).

<sup>14</sup> Outro argumento utilizado na decisão do TST que reconheceu relação de serviço autônomo.

O contrato de trabalho intermitente é uma inovação que prevê a possibilidade de contratação sem diversas proteções, garantias e direitos que são previstos para uma relação de emprego tradicional.

O instituto demonstra uma clara tendência adotada pela reforma trabalhista, qual seja, a transferência dos riscos do empreendimento para o trabalhador, implicando em uma maior fragilidade e precarização do trabalho.

Contudo, em um cenário em que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos cresce em ritmo assustador, muito devido à falta de trabalho formal, o trabalho intermitente poderia ser utilizado nesses casos, ainda que com alguns ajustes que a negociação coletiva poderia prever.

Conforme fica claro ao analisar o fenômeno da *Gig Economy*, é próprio dessa nova realidade muitos trabalhadores a disposição, uma vez que as empresas utilizam da tecnologia da informação e “contratações” rápidas e facilitadas para todos aqueles que desejem ser “parceiros” dessas empresas.

A narrativa pela qual o trabalhador é “chefe de si mesmo” também faz parte dessa nova realidade, inclusive, o fenômeno da “uberização” torna isso ainda mais latente, marcado pelo controle exercido de forma camuflada - o controle algorítmico existe, mas é negado -, a flexibilização é quase que intrínseca a essa forma de trabalho, implicando em uma verdadeira transferência de riscos para o trabalhador.

Assim, ainda que em alguma medida o trabalho intermitente mantenha traços de precariedade, ele ainda oferece mais garantias se comparada ao tratamento dessa grande massa de trabalho como autônomos. Assim, por mais precário que seja o contrato de trabalho intermitente, ele ainda resguarda alguns direitos e garantias trabalhistas (v.g.: férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, descanso semanal remunerado, e demais adicionais legais), de forma que reconhecer o vínculo trabalhista apresenta vantagens a empregados em situação precária, e ainda se mostra juridicamente possível, no que pese a resistência dos tribunais superiores.

O direito como ciência deve fazer a subsunção do fato a norma, de forma que caso a situação de fato se amolde à tipificada na lei deve haver o reconhecimento da relação de trabalho, qual seja a modalidade. Contudo, como ficou claro na análise dos julgados, os tribunais superiores do trabalho negam a existência de relação de trabalho.

Em contrapartida, a sentença que foi objeto de estudo do último capítulo conseguiu identificar todos os requisitos de uma relação de trabalho intermitente no caso de motoristas da Uber.

Em suma, parece que do ponto de vista jurídico é possível o reconhecimento da relação de trabalho intermitente, pois o argumento confere ampla possibilidade de o empregado definir quando fica “online” também é característica do trabalho intermitente.

#### 4. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludimila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan./abr. 2020. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v34n98/0103-4014-ea-34-98-111.pdf>>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o auto gerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad**, Valparaíso, v.18, n.3, p.1-11, nov. 2019. Disponível em: <<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2021.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, [S.L.], v. 8, n. 11, p. 7-35, jan. 2019. ISSN 2317-9155. Disponível em: <[https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista\\_eletronica\\_11\\_edicao\\_pdfa\\_paginada.pdf](https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_eletronica_11_edicao_pdfa_paginada.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2020. p. 20.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>>. Acesso em: 04. mar. 2021.

BRASIL. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Ação Trabalhista. Rito Sumaríssimo nº 0011098-61.2019.5.03.0113. Autor: Giovanni Gomes De Assis. Ré: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Rodrigo Candido Rodrigues. 2 de abril de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Nº nº 2948/2020. 3 abr. 2020. p. 1352- 1435. Disponível em: <<https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>>. Acesso em: 20.05.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão (5ª Turma) Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. E Outros. Agravado: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. 5 de fevereiro de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, n. 2909/2020, 6 fev. 2020, p. 3030. Disponível em: <<https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>>. Acesso em: 04 mar. 2021. p. 21.

COLUMBU, Francesca. O trabalho sob demanda por meio de aplicativo: uma análise comparada das recentes decisões das cortes superiores italiana e brasileira. **Lavoro e Previdenza Oggi**, [S.L.], v. 7-8, p. 1-25, jul./ago. 2020. Disponível em: <<https://www.lpo.it/2020/10/francesca-columbu/o-trabalho-sob-demanda-por-meio-de-aplicativo-uma-analise-comparada-das-recentes-decisoes-das-cortes-superiores-italiana-e-brasileira/>>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Conditions Of Work And Employment Series**, Geneva, n. 71, p. 1-35, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em: 04 mar. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Coord.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidade. São Paulo: Ltr, 2019. p. 13-20. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O\\_TRABALHO\\_NA\\_GIG\\_ECONOMY\\_-\\_Jota\\_2019.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf)>. Acesso em: 6 maio 2020.

FERRAZ, Douglas Contreras. A questão social na indústria 4.0 e o movimento dos entregadores de aplicativo: breves disgressões. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 13-22, 13 jan. 2021. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/408>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FORD, Martin. **Robôs**: a ameaça de um futuro sem emprego. Lisboa: Bertrand, 2016. Disponível em: <<https://static.fnac-static.com/multimedia/PT/pdf/9789722532280.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia - Rbs**, [S.L.], v. 6, n. 14, p. 109-151, 30 dez. 2018. Sociedade Brasileira de Sociologia. Disponível em: <<http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/article/view/424>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e o direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>>. Acesso em: 10 maio 2021.

LEITE, C.H. B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>>. Acesso em: 09 jun. 2021.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. **Revista da Faculdade de Direito**, Porto Alegre, RS, n. 39, dez. 2018. ISSN 2595-6884. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/77450>>. Acesso em: 10 jun. 2020. p. 185.

RESENDE, Ricardo **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 09 jun. 2021.

**Contatos:** thais.bernal@hotmail.com e francesca.columbu@mackenzie.br.