

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:

SERÁ JURIDICAMENTE ADEQUADO CONSIDERAR UM MOTORISTA UBERIZADO COMO TRABALHADOR COM CONTRATO INTERMITENTE?

THE INTERMITTENT EMPLOYMENT AGREEMENT AND THE UBERIZATION OF WORK:

IS IT LEGALLY APPROPRIATE TO CONSIDER AN UBERIZED DRIVER AS A WORKER WITH INTERMITTENT CONTRACT?

Ana Cláudia Nascimento Gomes¹

Regiane Pereira Silva da Cunha²

RESUMO: Este artigo discorre e coloca em debate as controvérsias existentes sobre o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro e a sua aplicação aos motoristas *uberizados*. Por meio de análise de trabalhos acadêmicos, decisões judiciais no âmbito brasileiro, legislações e artigos científicos sobre o contrato intermitente no Direito Comparado, especialmente como regulamentado em Portugal e Espanha, destacamos em quais situações esses países permitem a sua utilização e como foi regulamentado no Brasil. Discorremos sobre a “jornada móvel e variável”, herdeira jurídica do *zero hour contract* (britânico); jornada a qual, defendemos, tenha sido materialmente incorporada ao ordenamento nacional. Apresentamos em seguida o fenômeno da Uberização do trabalho e decisões trabalhistas que julgaram procedentes pedidos para o enquadramento dos motoristas de transporte particular por aplicativo como empregados intermitentes. Concluímos por fim ser juridicamente inadequado o enquadramento do trabalhador *uberizado* como intermitente por se tratar de roupagem de pacto manifestamente menos garantístico para os trabalhadores, não só pelos direitos trabalhistas expressamente obstados; mas, porque não afiança a percepção de um padrão remuneratório mensal e nem contém uma carga horária mínima a ser desenvolvida. Defendemos ainda que o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro é incompatível também para o trabalho realizado pelos motoristas *uberizados*; seja pelo seu grau de lesividade jurídica; seja porque não há mesmo contrato por escrito nesse sentido entre as partes (o qual pudesse legitimar o enquadramento judicial em um pacto atípico).

Artigo enviado em 22/04/2022

Artigo aprovado em 25/04/2022

¹ Doutora em Direito Público pela Universidade de Coimbra (Portugal) (revalidação pela Universidade Federal de Minas Gerais/MG). Pós-Doutora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu do UDF (Estágio Pós-Doutoral), Brasília/DF. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (revalidação pela Universidade Federal de Minas Gerais/MG). Especialista lato sensu em Direito do Trabalho e em Direito do Consumidor. Professora Concursada (Adjunta IV) da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte/MG. Procuradora do Trabalho, Ministério Público do Trabalho/MPT -MPU. Ex-Membro Auxiliar da PGR (2017-2019) em matéria trabalhista. Autora de livros e artigos. Palestrante. Emails: anaclaudianascimento@gmail.com; anaclaudia.gomes@mpt.mp.br; <https://orcid.org/0000-0002-0445-3504>; ID Lattes: 5584946115077617.

² Mestranda em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade. Especialista em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Graduada em Direito pela PUC-MINAS. Advogada. Bolsista FAPEMIG - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais. Endereço eletrônico: regianesilvaadv@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato intermitente. Jornada móvel-variável. Uberização do Trabalho.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. CONTRATO INTERMITENTE E SUA REGULAMENTAÇÃO NO DIREITO COMPARADO. 3. CONTRATO INTERMITENTE NO BRASIL E A SUA CORRELAÇÃO COM A “JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL”: A POSITIVAÇÃO DO CONTRATO DE “JORNADA VAZIA” POR MEIO DO RÓTULO DA “INTERMITÊNCIA DO EMPREGADO”. 4. APLICAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE AO TRABALHO UBERIZADO? 5. CONCLUSÃO

ABSTRACT: *This article discussed and debated the existing controversies about the legal regime of the Brazilian intermittent contract and its application to uberized drivers. Through the analysis of academic works, scientific articles, judicial decisions in the Brazilian scope, legislation and scientific works on the intermittent contract in Comparative Law, especially as regulated in Portugal and Spain, we highlight in which situations these countries allow its use. We talk about the “mobile and variable journey”, the legal heir of the zero hour contract (British); which, we defend, has been materially incorporated into the national order. Next, we present the phenomenon of Uberization of work and labor decisions that upheld requests to classify private transport drivers by application as intermittent employees. Finally, we conclude that the framing of the uberized worker as intermittent is legally inadequate because it is manifestly less guaranteeing pact clothing for workers, not only because of the expressly impeded labor rights; but, because it does not guarantee the perception of a monthly remuneration pattern, nor does it contain a minimum workload to be developed. We also defend that the legal regime of the Brazilian intermittent contract is also incompatible for the work carried out by uberized drivers; either by its degree of legal harm; either because there is no written contract in this sense between the parties (which could legitimize the judicial framing in an atypical agreement).*

KEYWORDS: *Intermittent contract. Mobile-Variable journey. Uberized Drivers.*

SUMMARY: 1. INTRODUCTION. 2. INTERMITTENT CONTRACT AND ITS REGULATIONS IN COMPARATIVE LAW. 3. INTERMITTENT CONTRACT IN BRAZIL AND ITS CORRELATION WITH THE “MOBILE AND VARIABLE JOURNEY”: THE POSITIVATION OF THE “EMPTY JOURNEY” AGREEMENT THROUGH THE “INTERMITTANCE OF THE EMPLOYEE” LABEL. 4. APPLICATION OF THE INTERMITTENT CONTRACT TO UBERIZED WORK? 5. CONCLUSION

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo visa discorrer acerca do regime jurídico do contrato intermitente brasileiro que foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT; Decreto-Lei nº 5.452/1943) por meio da aprovação da Lei nº 13.467/2017, sob o mote de que a sua positivação iria reduzir o índice de desemprego e da informalidade no Brasil.³ Contudo, conforme se verificará, especialmente por meio de estatísticas do DIEESE/Brasil – Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos, de artigos jurídicos e jurisprudências selecionadas, a institucionalização do regime jurídico do contrato intermitente não proporcionou a prometida geração de empregos e/ou melhores condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros; muito ao reverso.

Sucessivamente, o presente artigo objetiva perquirir se esse novel tipo de pacto laboral é juridicamente adequado aos denominados trabalhadores *uberizados*; ou, em outras palavras,

³ A mencionada informação foi extraída do relatório da Comissão Especial destinado a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961 >. Acesso em 05.dez.2021.

se estes podem ser enquadráveis como “empregados intermitentes”; como, aliás, têm sido qualificados em algumas decisões judiciais trabalhistas.⁴

Para tanto, analisaremos o contrato intermitente no Direito Comparado, especialmente como regulamentado em Portugal e Espanha, destacando em quais situações esses países permitem a sua utilização. Em seguida, verificaremos a denominada “jornada móvel e variável”, herdeira jurídica do *zero hour contract* (britânico); jornada a qual, acreditamos, tenha sido materialmente incorporada ao ordenamento nacional, de forma silenciosa, mediante os dispositivos do contrato intermitente da Lei nº 13.467/2017. Apresentaremos ainda, em termos abreviados, o fenômeno da *Uberização* do trabalho e destacaremos algumas decisões trabalhistas que julgaram procedentes pedidos para o enquadramento dos motoristas de transporte particular por aplicativo (*Uber/Cabify/99POP*) como empregados intermitentes.

Mas, afinal, é jurídica e judicialmente razoável classificar esses motoristas como intermitentes, mormente quando a relação de emprego encontrava-se controvertida e não havia contrato prévio escrito entre as partes nesse sentido? Não será esse contrato intermitente extremamente desprotetivo ao trabalhador *uberizado*? Não sendo juridicamente adequado tal enquadramento, como sustentaremos, qual poderia ser, pela nossa ótica, o contrato/regime laboral correto (ou mais legítimo e, mesmo, *decente*⁵) para o motorista *uberizado* subordinado?

Essas questões têm, aliás, enorme relevância na atualidade no Brasil (e não só); seja pela quantidade de motoristas de transporte particular por aplicativo existentes na informalidade e sem proteção social, em situação de vulnerabilidade jurídica (o que se afigura crítico em situação pandêmica);⁶ seja porque o próprio regime do contrato intermitente da

⁴ A título exemplificativo menciona-se as decisões proferidas nos autos de nº 0010272-92.2021.5.03.0039 (1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas – MG) e nos autos de nº 0011098-61.2019.5.03.0113 (34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG) que enquadraram os motoristas *uberizados* como “trabalhadores intermitentes.”

⁵ Sobre o trabalho decente, aliás, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, publicou em 2015 o livro *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil*, mencionando que o trabalho decente é “o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015)

⁶ O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou em 08/11/2021 ações em face da 99POP, UBER, RAPPI e LALAMOVE a fim de que o Poder Judiciário reconheça vínculo de empregado dos aplicativos com os motoristas e entregadores. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2021-nov-08/mpt-ajuiza-acps-pedindo-vinculo-entre-aplicativos-trabalhadores> > Acesso em: 05. dez. 2021; O presidente nacional da Ordem dos Advogados do Brasil Felipe Santa Cruz discorreu sobre o fenômeno da *uberização* e da precarização do trabalho no IX Fórum Jurídico de Lisboa. VÍDEO: Procuradora aliada de Aras corta microfone de presidente da OAB em congresso em Lisboa. Lindora Araújo era moderadora de um painel no IX Fórum Jurídico Brasileiro; Felipe Santa Cruz foi interrompido quando falava de precarização do trabalho. O Globo. Disponível em < <https://oglobo.globo.com/politica/video-procuradora-aliada-de-aras-corta-microfone-de-presidente-da-oab-em-congresso-em-lisboa-25279140> > Acesso em: 05.dez. 2021.; Motorista da 99POP se contaminou

CLT é de constitucionalidade e de convencionalidade bastante duvidosa, estando atualmente a aguardar decisão em sede de controle concentrado no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF) em algumas ações diretas de inconstitucionalidade.⁷

2. CONTRATO INTERMITENTE E SUA REGULAMENTAÇÃO NO DIREITO COMPARADO

O contrato intermitente “surgiu no Reino Unido em 1996 e posteriormente, nos anos 2000, foi admitido na Itália, Alemanha, França, Espanha e em Portugal, sendo ainda adotado nos Estados Unidos da América.”⁸

Em Portugal, o contrato intermitente é regulamentado no Código do Trabalho (Lei nº 7/2009) na subsecção III, artigos 157 ao 160⁹. Segundo essas regras, o contrato poderá ser

com o COVID 19 e ajuizou reclamatória trabalhista pleiteando o custeio de despesas médicas e respirador para sua sobrevivência. Vide. Acórdão proferido nos autos do processo de nº 0010621-18.2021.5.03.0000; ARAUJO, Wanessa Mendes de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 52-63, 2020 e COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

⁷ V. Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154.

⁸ MONTE, Josilene Soares. **O Regime Jurídico do Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil.** Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professora Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. Leiria, 2020, p. 1.

⁹ “Artigo 157.º - Admissibilidade de trabalho intermitente

1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Artigo 158.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. 2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade. 3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

Artigo 159.º - Período de prestação de trabalho

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. 2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. 3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos. 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 160.º - Direitos do trabalhador

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto. 2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base. 3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é

utilizado exclusivamente por empresas que possuem atividades sazonais, descontínuas ou com intensidade variável. Segundo João Leal Amado, trabalho sazonal é o “trabalho que é normalmente chamado a repetir-se em cada ano, em data mais ou menos fixa, em função do ritmo das estações ou dos modos de vida coletivos e que é efetuado por conta de uma empresa cuja atividade obedece às mesmas variações”¹⁰.

A legislação de Portugal impõe lapsos temporais mínimos e rígidos ao contrato intermitente, de modo a atribuir previsível e relevante subsistência ao trabalhador. Assim, deverá ter no mínimo 05 (cinco) meses de prestação de serviços por ano e destes, 03 (três) devem ser consecutivos. Não suficiente, o empregador deverá convocar o empregado com 20 (vinte) ou 30 (trinta) dias de antecedência, neste caso, se o empregado estiver trabalhando em outra atividade. Além disso, o empregado intermitente português terá direito à compensação monetária pelo período de inatividade, que perfaz a quantia de 20% (vinte por cento) do salário base do trabalhador. Nessa medida, mesmo quando não convocado a ativar, o empregado intermitente tem assegurada alguma renda mínima, por questão de ordem pública e sob pena de nulidade.

Até por esse regime de “flexissegurança”, Josilene Monte pontua que, em Portugal, a referida modalidade contratual não tem sido muito utilizada, pois “nunca foi de facto entendido como uma opção vantajosa por parte dos empregadores e atendia a uma demanda de apenas 0,08% dos contratos de trabalho em Portugal no ano de 2014 [...]”¹¹. A Autora destaca ainda que a baixa adesão dos referidos contratos também se dá pelo fato de a legislação portuguesa possuir outros contratos mais vantajosos aos olhos do empresariado. Concorde Leal Amado, ao sustentar que no ordenamento português outras modalidades atípicas (como o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato a termo), mais flexíveis, “acabaram por canibalizar o contrato de trabalho intermitente”¹², no sentido de que lateralizar

deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior. 4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior. 5 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4.” (PORTUGAL, 2009, online)

¹⁰ LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise. Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019. p. 241.

¹¹ MONTE, Josilene Soares. **O Regime Jurídico do Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil**. Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professora Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. Leiria, 2020. p. 19.

¹² LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise.

a sua importância prática.

Na Espanha o contrato de trabalho intermitente é denominado *fijo-discontinuo* (fixo-descontínuo) e está previsto no artigo 16 do Estatuto do Trabalhador¹³ e, de modo análogo à Portugal, está autorizado apenas para empresas com atividades sazonais.

Nas palavras de Lorena Colnago, o fixo-descontínuo é uma modalidade de labor “a prazo indeterminado, que se realiza de modo cíclico, com repetição em datas certas, distinguindo-se dos contratos eventuais pela incerteza ou extraordinariedade do serviço que envolve os contratos eventuais, ou ainda os contratos temporários.”¹⁴ Registra ainda a Autora que os trabalhadores espanhóis consideram o referido contrato seguro e “as convocações ocorrem por ordem de antiguidade do trabalhador, podendo nos meses ou períodos de inatividade terem outro emprego ou ocupação” e que “para as empresas essa seria uma modalidade vantajosa na medida em que o empresário tem a certeza de uma turma fixa e já treinada de empregados para seus períodos sazonais.”¹⁵

Portanto, na legislação e na doutrina ibérica a intermitência do contrato intermitente está necessariamente conectada às atividades (sazonais, periódicas, *etc.*) empresariais do empregador. Isto é, a intermitência não está associada ao *modus* do trabalho desenvolvido pelo empregado; mas, frise-se, no tipo de atividade empresarial empreendida, com notas

Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 238.

¹³ Ley del Estatuto de los Trabajadores. “Artículo 16. Contrato fiijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fiijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fiijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fiijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fiijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fiijos-discontinuos.” (ESPANHA, 2015, *online*).

¹⁴ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” - Trabalho Fixo Descontínuo. Trabalho Intermitente.** 2019. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em 26 out. 2021. p. 28 e AGUSTINA, Nuria Soto. El contrato de trabajo fiijo discontinuo”. Universidad Autónoma de Barcelona. 2013, p. 6. Disponível em: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109765/TFG_nsotoagustina.pdf. Acesso em 05. dez. 2021.

¹⁵COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” - Trabalho Fixo Descontínuo. Trabalho Intermitente.** 2019. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em 26 out. 2021. p. 28.

cíclicas. Diante disso, o contrato intermitente português e espanhol não é viável em atividades empresariais que se mantêm com intensidade relativamente regular ao longo do ano.

No Reino Unido, há um pacto laboral denominado *zero hour contract* que não tem determinação de um período mínimo a ser laborado, sequer em horas, a fim de satisfazer a característica da onerosidade efetiva e da previsibilidade de subsistência dos trabalhadores; exigindo-se apenas que eles fiquem à disposição do empregador, a aguardar uma convocação. “Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficam à disposição da nova ‘dádiva’.”¹⁶ Assim, o contrato zero-hora coloca “o empregado em uma situação muito vulnerável e instável, pois o empregado pode ficar por vários dias sem ser convocado e receber salário, e a empresa sequer necessitará despedi-lo.”¹⁷ Justamente por isto, este tipo de vínculo já foi mesmo criticado pela OIT,¹⁸ em função dessa manifesta precariedade laboral.

Com efeito, inexistente no Reino Unido um contrato específico de trabalho denominado “contrato intermitente”; mas, sim, o *zero hour contract*; cuja característica é justamente a ausência de obrigatoriedade/garantia de desempenho de uma jornada mínima pelo trabalhador (ou contraprestação remuneratória pelo seu período de inatividade involuntária). Sem tal direito assegurado no plano jurídico e não realizada nenhuma prestação laboral pelo obreiro no plano fático resta evidenciada a falta de salário a ser percebido ao final; situação que causa ao trabalhador britânico dessa modalidade insegurança e imprevisibilidade relativamente à sua subsistência e quanto ao *momento* de laborar/não laborar.

Em 2017, por meio da citada Lei nº 13.467, restou incluído no ordenamento jurídico brasileiro pacto análogo ao *zero hour contract* britânico no que tange à ausência de *quantum* mínimo de prestação laboral a ser desempenhado (ou de contraprestação pecuniária mínima pela inatividade involuntária); porém, com denominação idêntica à portuguesa - “contrato intermitente” -. Aquela lei acarretou diversas e prejudiciais alterações para os trabalhadores do Brasil, atingindo centenas de dispositivos da CLT; e, por isto, tem sido referenciada por

¹⁶ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços digitais na era digital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 36.

¹⁷ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” - Trabalho Fixo Descontínuo**. Trabalho Intermitente. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 26 out. 2021. p. 29.

¹⁸ V. OIT, “On-call work and “zero hours” contract”; in https://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_170714/lang-en/index.htm, acesso em 26/11/2021; OIT, “Non-Standard Employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects”, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, acesso em 26/11/2021.

vários doutrinadores brasileiros como uma “Reforma Trabalhista” empresária ou neoliberal.¹⁹ Não sem razão, aliás, o Brasil chegou mesmo a comparecer na *short list* da OIT, por violação à Convenção 98, em decorrência das inovações de 2017.²⁰

Acreditamos que a denominação legal brasileira - “contrato intermitente” – foi atribuída para pretender, implicitamente, estabelecer imediata associação com a figura laboral lusitana; e, com isto, receber “ares de bondade jurídica” (por ter sido acolhido em Estado que nos é referência jurídica); não obstante não haja entre tais contratos proximidade jurídica material.

De fato, o contrato intermitente do Brasil é uma modalidade em que o empregador não precisa antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laboral, “que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.”²¹

No direito laboral ibérico o empregado intermitente tem a segurança de que irá ativar em uma época determinada (por meses, inclusive); ao contrário, no Brasil, o trabalhador intermitente não tem nenhuma previsibilidade de quando será convocado, quanto perceberá pela jornada minimamente desempenhada ou não desempenhada involuntariamente. Daí porque, em essência, o contrato intermitente brasileiro seja um contrato zero-hora, zero-jornada e zero-trabalho, como o britânico.

Em verdade, o contrato formalmente intitulado de “intermitente” no Brasil foi positivado com as características da denominada “jornada móvel e variável”, a qual fora utilizada por reconhecidas redes de lanchonetes *fast-food*, a despeito de lesiva ao trabalhador. É o que veremos no próximo tópico.

3. CONTRATO INTERMITENTE NO BRASIL E A SUA CORRELAÇÃO COM A “JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL”: A POSITIVAÇÃO DO CONTRATO DE

¹⁹ ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Diálogos em Sociologia do Trabalho: A precariedade laboral no Brasil**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021; CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: file:///C:/Users/regia/Downloads/Vo%CC%81lia-Bomfim-Cassar.pdf. Acesso em: 16. nov. 2021, GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

²⁰ Por ex: VITOR NUZZI, “Brasil entra mais uma vez na lista da OIT de suspeitos de violar normas trabalhistas”, in <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/04/brasil-lista-oit-suspeitos-normas-trabalhistas>, acesso em 26/11/2021.

²¹ ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. 2018. Disponível em: Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf. Acesso em: 10. nov. 2021, p. 20.

“JORNADA VAZIA” POR MEIO DO RÓTULO DA “INTERMITÊNCIA DO EMPREGADO”.

Assim como a grande parte das alterações implementadas pela Reforma Trabalhista de 2017, o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro também é fruto de uma irracionalidade alimentada pela ideologia neoliberal, “trazendo consigo as propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para ‘repensar o direito do trabalho’, o que, no concreto, significa destruir a ideia de proteção do trabalhador [...]”²²

Apesar de nomeado como “contrato intermitente”, na essência, nada tem ele de semelhança com o seu homônimo português e o fixo-descontínuo espanhol, os quais, em síntese, levam em conta intermitência da *atividade econômica do empregador*.

Com efeito, no âmbito brasileiro, o regime jurídico desse contrato contemplou, em realidade, uma porta aberta para passar, de forma subentendida, a denominada “jornada móvel e variável” do trabalhador. Recorde-se que não foi assegurado ao empregado(a) um *quantum mínimo* laboral a ser desenvolvido (para auferimento de contrapartida pecuniária mensal mínima); mas deve ele se manter à disposição, postos a aceitar o chamado a qualquer momento, inclusive sob pena de multa em caso de descumprimento (se aceito)²³.

O contrato intermitente regulamentado no Brasil, para além de não computar o tempo à disposição do empregador e o tempo de inatividade involuntária, as atividades (quando) convocadas e desempenhadas pelo empregado podem ser mensuradas mesmo em horas (e não em dias completos); condição laboral extremamente líquida.

Com essas condicionantes, o conteúdo prestacional do contrato intermitente (efetivamente nulo e apenas potencialmente positivo) identifica-se com a cláusula laboral do empregado de “jornada móvel e variável”. Em suma, *a intermitência do contrato intermitente brasileiro fora deslocada para a figura do empregado*, parametrizando-lhe a uma mercadoria; o que, aliás, atenta diretamente contra os princípios da OIT.²⁴

²² MOEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. Coordenadores Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. 1º ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 317.

²³ “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. § 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.” (BRASIL, 1943)

²⁴ OIT, Declaração de Filadélfia, 1944. A Constituição e a Declaração de Filadélfia são os documentos fundadores dos princípios da OIT. Em 1944, à luz dos efeitos da Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT

Importante destacar que a Justiça do Trabalho já tinha se manifestado sobre a lesividade da denominada “jornada móvel e variável”. Segundo nos informa Moeda, em 1995, o *McDonald’s* implantara o modelo da “jornada móvel e variável” em seus contratos de trabalho. Esta modulação laboral previa que o empregado era “contratado sem jornada prefixada, com pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, sem o cômputo das horas à disposição do empregador, o que representava expressiva insegurança do salário mensal [...]”²⁵ Conforme complementara a Autora, “o empregado ficava aguardando ser chamado para trabalhar em uma sala dentro do estabelecimento comercial – sala de *break* -, durante sua jornada. O tempo na sala de *break* não era considerado hora trabalhada.”²⁶

Tal “jornada móvel e variável” era sim claramente lesiva ao trabalhador-empregado: não garantia a percepção de um salário (sequer o salário mínimo mensal nacionalmente estabelecido); e, ato contínuo, a própria contribuição mínima para previdência social; não remunerava o tempo de espera do empregador até entrar em atividade, em condição análoga à do plantonista. Tratava-se de uma condição desproporcional e leonina, sob a ótica do trabalhador subordinado, sujeito destinatário de tutela jurídica, por imposição normativa do Direito do Trabalho.

Com esses fundamentos, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, em 2001, na Ação Civil Pública de autos de nº 9891900-16.2005.5.09.0004, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, entendeu que a “jornada móvel variável” era prejudicial ao empregado, sendo desproporcional e abusiva, por transferir ilicitamente para este os riscos próprios do empreendimento:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para

adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

²⁵ MOEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. Coordenadores Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. 1º ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 319.

²⁶ MOEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. Coordenadores Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. 1º ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 320.

trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.²⁷

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por meio de sua Segunda Turma, nos autos de processo nº 1700306 00388-2006-099-03-00-9, também se manifestou contrariamente sobre a utilização dessa “jornada móvel e variável”, ao fundamento de que, por imperativo legal, deve haver uma predeterminação de horas a serem cumpridas pelo empregado (conteúdo prestacional mínimo) e que o empregador não pode aleatoriamente exigir daquele uma jornada sem quaisquer parâmetros prévios:

REMUNERAÇÃO. SALÁRIO-HORA. POSSIBILIDADE E RESTRIÇÕES. Embora se possa ajustar salário-hora de modo a possibilitar pagamento mensal até mesmo inferior ao mínimo legal ou convencional, não se pode fixá-lo com o objetivo de exigir aleatoriamente do empregado uma jornada maior ou menor, conforme as necessidades do empreendimento, de modo que ele fique formalmente vinculado a uma jornada de oito horas, mas que poderá ser reduzida ao bel-prazer do empregador. A jornada pode ser inferior a oito horas, mas há de ser pré-fixada, já que nos contratos comutativos, como os de trabalho, as partes devem saber de antemão a extensão das suas prestações.²⁸

Com racionalidade semelhante e protetiva, a Terceira Turma do TST, nos autos do processo de nº 7627220105020070, decidiu que a aplicação da “jornada móvel e variável” afrontava os princípios da “dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, *caput*), da valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, *caput* e VIII), da justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, *caput*) e da subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III).”²⁹

Em 2018, o MPT formalizou um acordo com a maior franquia do *McDonald's* no Brasil (Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda.), o qual envolveu o pagamento de danos sociais na ordem, à época, de sete milhões de reais, além da obrigação empresária de

27 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista 9891900-16.2005.5.09.0004. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 23.fev. 2011. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 25.fev. 2011. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&submit=Consultar>. Acesso em: 09. nov. 2021.

28 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (2. Tuma). Recurso Ordinário 1700306 00388-2006-099-03-00-9. Relator: Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira. Diário da Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, MG, 25.out. 2006. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129349942/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1700306-00388-2006-099-03-00-9/inteiro-teor-129349952>. Acesso em: 09. nov. 2021.

29 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista 7627220105020070. Relatora: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06.ago. 2014. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 08.ago. 2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/931766694/e-7627220105020070/inteiro-teor-931767772?ref=serp>. Acesso em: 09. nov. 2021.

não mais utilizar da “jornada móvel e variável”, bem como de “não adotar o contrato de trabalho intermitente previsto no art. 452-A da CLT (acrescentado com a Lei nº 13.467/2017) pelo prazo de cinco anos.”³⁰ Foi, de fato, pelo que sabemos, a primeira vez que, em termos expressos e públicos, judicialmente homologado, estabeleceu-se relação jurídica entre a “jornada móvel e variável” e o novel “contrato intermitente”.

Em termos doutrinários, Vólia Bomfim Cassar sustentara em 2017 que “a criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação ‘contrato intermitente’ visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial.”³¹ Consideramos também que o contrato intermitente da CLT se inspirou materialmente nessa jornada móvel e lesiva; esta está mascarada nele. Na essência, ele é um contrato de “jornada nula” e que somente “se positiva” mediante execução de “jornada móvel e variável”.

Concordamos assim com Lemos, para quem o regime jurídico do contrato intermitente ignora a função social da propriedade, ao admitir que a empresa se oriente exclusivamente pelo objetivo de lucro (e pelas flutuações do mercado) para ativar/chamar o trabalhador, despindo-se de suas responsabilidades laborais e sociais, além violar a literalidade do artigo 2º da CLT, transferindo os riscos do negócio para o empregado, parte contratante hipossuficiente por definição legal.³² Marcos Paulo da Silva Oliveira e Maria Cecília Máximo Teodoro também destacam que o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro “lança o trabalhador ainda mais em um campo de incerteza e imprevisibilidade e com isso parece intensificar a assunção dos riscos do empreendimento por parte do empregado, afastando-se completamente da observância do princípio da alteridade.”³³

Destarte, quando o “contrato intermitente” brasileiro foi aprovado, em 2017, já estava estabelecida uma jurisprudência trabalhista contrária à “jornada móvel e variável”; e, portanto, direta e reflexamente, ele fora positivado vilipendiando princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Todavia, o legislador não

³⁰ Ação Cível Pública ajuizada no ano de 2012 pelo Ministério Público do Trabalho em face de Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA, sob o nº 0001040-74.2012.5.06.0011, que tramitava na 11ª Vara do Trabalho de Recife – PE

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <file:///C:/Users/regia/Downloads/Vo%CC%81lia-Bomfim-Cassar.pdf>. Acesso em: 16. nov. 2021.

³² LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Contrato de Trabalho Intermitente: Uma Análise d Partir da Perspectiva de Configuração do Dano Existencial**. Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente. Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização. Belo Horizonte, RTM, 2019, p. 255.

³³ OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 39, vol. Esp., p. 175-191, dez. 2018, p. 180.

fez uso expresso da denominação dessa jornada.

O contrato intermitente consta dos artigos 443, *caput* e § 3º e 452-A, *caput* e §§ 1º até 9º, da CLT, caracterizado como “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 [...]”³⁴. A permissividade legislativa fora tamanha que o referido contrato pode ser utilizado “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”³⁵

Além das características antes informadas, segundo a literalidade da CLT, o contrato intermitente carece de ser pactuado por escrito, especificando o valor da *hora de labor (sic)* do empregado. O empregador pode convocar o obreiro com três dias antecedência, e este tem um dia útil para responder à solicitação. Caso descumpra o chamado, consoante antecipamos, sem justificativa, poderá vir a ser inclusive multado pelo empregador. O trabalhador não é impedido de laborar em outros empregos no tempo em que estiver aguardando para ser chamado; mas também não percebe nenhum tempo à disposição ou de inatividade. No final de cada período de trabalho, ele receberá, à miúdo, o saldo de salário, férias, décimo terceiro proporcional e repouso semanal remunerado.³⁶

³⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 26. out. 2021.

³⁵ “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (BRASIL, 1943)

³⁶ “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.

§ 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 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; e V - adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Por isto mesmo, segundo Maurício Godinho Delgado, o contrato intermitente se inscreve “entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.”³⁷

Assim, descortinando o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro, temos que ele, na prática, consubstancia pacto lesivo de “jornada móvel e variável”; impondo ao trabalhador estar à disposição, sem garantia de trabalho efetivo, de recebimento de algum valor, de proteção social e de recolhimento previdenciário, de percepção de seguro-desemprego (ao alvedrio do art. 7º-II, da CR/88³⁸); e, desse modo, *sem perspectivas efetivas* para a realização da necessária onerosidade do contrato de trabalho. O legislador de 2017 criou uma “espécie” de trabalhador “zero digno”, “que não pode projetar sua vida, que não pode fazer quaisquer compromissos em longo prazo, que trabalha mais (exatamente por não mais poder controlar seu próprio tempo) [...]”³⁹

Aliás, nesse particular da *falta de perspectivas do empregado intermitente*, que não pode se orientar em relação ao seu montante salarial mensal, a própria Lei nº 13.982/2020⁴⁰ reconheceu ao “intermitente *inativo*” expressamente a condição de cidadão vulnerável, em situação de insegurança alimentar pandêmica, sendo beneficiário do auxílio governamental de R\$ 600,00 mensais.

Evidencia-se, destarte, que o contrato intermitente do Brasil apenas no rótulo se assemelha ao contrato de mesmo nome de Portugal, dada a ampla viabilidade de uso empresário da modalidade. Segundo Gomes, há “uma modelagem mais radical e liberal: instituiu-se aqui um tipo *ultrapermisivo* desse contrato. Na Lei 13.467/2017, imprimiram-se às máximas repudiadas pela teleologia do Direito do Trabalho: **vale-tudo; tudo-pode!**”⁴¹ Leal

§ 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.” (BRASIL, 1943)

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 672.

³⁸ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.” (BRASIL, 1943)

³⁹ OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 39, vol. Esp., p. 175-191, dez. 2018, p. 180, p. 184.

⁴⁰ Lei do Auxílio Emergencial. BRASIL. Lei nº 13.982/2020. **Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm > Acesso em: 05. dez. 2021.

⁴¹ GOMES, Ana Cláudia Nascimento. **Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Comparado e na Lei 13.467: No “VALE-TUDO” e no “TUDO-PODE” do Brasil**. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na

Amado chega mesmo ao ponto de afirmar que “o contrato intermitente brasileiro não faz sequer, jus ao nome, porque intermitente, como todos sabemos, é aquilo que tem paragens, interrupções, aquilo que cessa e recomeça.”⁴² Ora, no Brasil o “empregado” intermitente poderá ficar com o pacto inativado durante todo o ano, sendo, nesse caso, um real “empregado desempregado”.

Confirmando as condições laborais inseguras, voláteis e precárias do empregado intermitente, o DIEESE – Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2020) constatou que no ano de 2019 muitos desses contratos ficaram engavetados e que a renda por eles gerada foram muito baixas.

O Boletim de Conjuntura nº 17 (Emprego em Pauta) realizado pelo departamento destaca também que “entre os vínculos admitidos em 2019, 22% não tiveram renda. Ou seja, um em cada cinco contratos intermitentes não gerou renda alguma para o trabalhador. Esse resultado foi pior do que o registrado em 2018, quando 11% dos vínculos não tiveram renda.”⁴³ Em 2019 os vínculos ativos de contratos intermitentes “tinham, em média, duração de pouco mais de 6 meses, divididos em dois períodos: três meses e meio de espera e três meses de trabalho efetivo.”⁴⁴

Ademais, no que concerne a renda gerada pelos vínculos intermitentes, “a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 637 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não”⁴⁵ e “das pessoas que trabalharam, 44% receberam renda inferior a um salário mínimo (R\$ 998). Apenas 17% dos vínculos intermitentes tiveram remunerações equivalentes a dois salários mínimos ou mais (R\$ 1.996), naquele mês.”⁴⁶

Não bastassem tais alarmantes estatísticas de decréscimo da qualidade do conteúdo laboral desses pactos frente ao contrato padrão típico da CLT, o DIEESE averiguou ainda que dos 157 mil vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2019, 86 mil não registraram

visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas. Coordenadores Rosemary de Oliveira Pires, Luciana Nacur Lorenz, Arnaldo Afonso Barbosa. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 275.

⁴² LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise. Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 247.

⁴³ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta. Número 17**. São Paulo. 17. dez. 2020, p. 2.

⁴⁴ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta. Número 17**. São Paulo. 17. dez. 2020, p. 2.

⁴⁵ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta. Número 17**. São Paulo. 17. dez. 2020, p. 3.

⁴⁶ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta. Número 17**. São Paulo. 17. dez. 2020, p. 3.

atividade no último mês do ano.⁴⁷ Dessa forma, grande parte dos contratos intermitentes foram contabilizados apenas para fins de elevar as taxas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e não para fins de justiça, inclusão e proteção sociais dos trabalhadores brasileiros. Não sem razão Leal Amado desqualifica o contrato intermitente, sendo aos seus olhos um “contrato de trabalho de *inatividade*”:

[...] afigura-se líquido concluir que a versão brasileira do contrato de trabalho intermitente ameaça converter o contrato de trabalho – em princípio, um contrato de atividade, que tem por objeto a prestação de uma atividade laboral pelo trabalhador, num contrato de inatividade, isto é, num vínculo contratual em que à situação de heterodisponibilidade do trabalhador, traduzida na necessidade de, com apenas três dias de antecedência, corresponder às convocatórias do empregador, pode não corresponder qualquer atividade real e, correspondentemente, qualquer retribuição. Ou seja, um contrato de trabalho sem trabalho real nem salário garantido!⁴⁸

Podemos, pois, seguramente concluir que a positivação do denominado “contrato intermitente” (de “jornada móvel e variável”) no Brasil não implementou benefícios reais aos nossos trabalhadores, pelo contrário, precarizou ainda mais a condição social dos empregados, na medida em que praticamente todos agora podem ser admitidos por tal modalidade, fazendo letra morta da garantia constitucional – material - que assegura a percepção de salário mínimo legal (obviamente mensal), em caso de salário variável (art. 7º-VII, CR/88).⁴⁹

E, justamente por ser um contrato que pode ser (pelo menos nos termos literais da CLT) utilizado de maneira irrestrita, em múltiplas atividades empresárias (exceto para os aeronautas!), estão sendo atualmente julgadas demandas de trabalhadores de plataformas digitais, especificadamente dos *motoristas de transporte particular (UBER, CABIFY e 99POP)*, nas quais se pleiteia, no bojo das petições iniciais, o expresse reconhecimento do vínculo empregatício em termos intermitentes.

Diante disso, discutiremos no próximo tópico se se afigura jurídica e judicialmente adequado considerar os motoristas *uberizados* como empregados intermitentes, cuja relação de emprego sabemos não ser reconhecida espontaneamente pelas respectivas empresas; ou se se estaria aplicando-lhes um regime jurídico menos garantístico e protetivo do que aquele assegurado, em termos genéricos, aos demais empregados de contratos de trabalho típicos,

⁴⁷ DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta. Número 17**. São Paulo. 17. dez. 2020, p. 3.

⁴⁸ LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise. Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 246.

⁴⁹ O artigo 7º, VII, da CF/88 prevê que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 05. dez. 2021.

discriminando *in pejus* tal categoria profissional hodierna.

4. APLICAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE AO TRABALHO *UBERIZADO*?

O uso de novas tecnologias por meio da *internet* proporcionou múltiplas mudanças na organização e na natureza das relações de trabalho, como a utilização de plataformas digitais e aplicativos para contratação e exploração de mão-de-obra. Nessa senda, Ricardo Antunes destaca que essa nova forma de produção está sendo denominada de maneira superficial como *trabalho uberizado*.⁵⁰

O termo *Uberização* advém da flexão do termo *Uber*, como é vulgarmente conhecida a empresa multinacional estadunidense *Uber Technologies Inc.*, fundada em 2009, precursora na modalidade de contratação de motoristas por aplicativo, supostamente nomeados como “parceiros”. Mediante o uso de seu aplicativo, uma plataforma digital homônima disponibilizada em 2010, comercializa-se o fornecimento do transporte particular, mediante prévio cadastro tanto dos trabalhadores (“prestadores de serviços”), como dos consumidores.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes destacam os diversos termos utilizados para nomear as novas modalidades de relação de trabalho, quais sejam, *Gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, trabalho digital:

Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC. *Gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, trabalho digital, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso.

De Stefano (2017), por exemplo, apresenta uma definição que pode englobar *platform economy*, *gig-economy* e *collaborative economy*. Para o autor, nestas atividades o trabalho seria contratado ou realizado através das TIC, podendo ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*).⁵¹

Ricardo Antunes, que é profundo estudioso das questões da Sociologia do Trabalho, registra que a instabilidade e a insegurança são traços constitutivos do trabalho uberizado e sob demanda:

Trata-se de espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente.

⁵⁰ ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo de Plataforma e Desantropomorfização do Trabalho**. Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 33.

⁵¹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. *Contracampo – Brazilian Journal of Communication*, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html> > Acesso em 18.set.2020.

As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.⁵²

Nessa linha, Fausto Gaia elucida que a plataforma *Uber* é estruturada em um modelo de negócio centrado na economia colaborativa (*colaborative economy*) ou do compartilhamento (*sharing economy*), almejando o alcance do maior número de motoristas interligados aos usuários em rede.⁵³ Já Tom Slee destaca que “a economia colaborativa é uma nova onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico [...]”⁵⁴. Ele ainda pontua que a ideia inicial da economia colaborativa era a de ajudar as pessoas, pois pregava a ideia de vizinho ajudar vizinho, alugando ferramentas, fornecendo caronas e assim, promoveria ainda a economia, pois livraria a população do consumismo, de comprar produtos que usariam apenas uma vez e ainda evitaria de gastos com combustível e promoveria uma vida mais sustentável.⁵⁵

No entanto, em análise mais detida, observou-se que a propaganda por detrás da economia de compartilhamento demonstrou-se falaciosa, pois as grandes corporações passaram a utilizar dessa nova forma de serviço para lucrar e explorar trabalhadores, os quais permanecem na informalidade:

Infelizmente, algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermediam.⁵⁶

Os “parceiros” (trabalhadores, em verdade) apenas aderem necessariamente às plataformas para prestar serviços aos consumidores que desejam fazer uso do transporte particular publicamente fornecido, via *app*. Com a autoridade, Antunes e Filgueiras denunciam que a denominação de “prestadores de serviços” é intencionalmente utilizada pelas empresas para dissimular o vínculo de assalariamento e exploração do trabalho.⁵⁷

Assim, os motoristas de transporte particular por aplicativo trabalham (perante tais empresas) em total informalidade laboral, não contribuindo eles (e elas) para previdência

⁵² ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços digitais na era digital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 25.

⁵³ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 202.

⁵⁴ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1ª.ed. Editora Elefante, 2019, p. 33.

⁵⁵ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1ª.ed. Editora Elefante, 2019, p. 33.

⁵⁶ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1ª.ed. Editora Elefante, 2019, p. 35.

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS; Vitor. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. *Contracampo – Brazilian Journal of Communication*, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html> > Acesso em 18.set.2020.

social, FGTS, além de outros encargos sociais e estão desprovidos de regulamentação trabalhista. E, apesar de parte da doutrina compreender que os referidos motoristas são autônomos, há bastante e profunda literatura juslaboral defendendo que eles são empregados, aferindo a presença de todos os elementos da relação jurídica de emprego.⁵⁸ No âmbito do Judiciário brasileiro não há ainda entendimento pacificado tal natureza jurídica da relação.⁵⁹

Essa forma de trabalho mediante utilização de aplicativos e/ou plataformas pode ocorrer para a prestação de inúmeros tipos de serviços e trabalhadores: com motoqueiros, domésticos, da área da saúde, dentre outros. Contudo, no presente trabalho discutiremos apenas a situação jurídica dos *motoristas de transporte particular de aplicativo*, na medida que são os casos relativos às respectivas plataformas/empresas aqueles que mais têm batido às portas da Justiça do Trabalho.

Como salientamos, o contrato intermitente brasileiro pode ser utilizado de forma indiscriminada pelos empregadores e, em face de tal latitude legal, temos tido notícias de ações trabalhistas de motoristas *uberizados* com pedidos de reconhecimento do vínculo de emprego, porém, na modalidade de contrato intermitente; e, inclusive, julgados procedentes os pleitos.

Por exemplo. O Juiz da 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas – MG (0010272-92.2021.5.03.0039) julgou procedente a reclamatória trabalhista ajuizada por um motorista de aplicativo, reconhecendo que a relação havida entre ele e empresa era de emprego, com pacto do tipo intermitente. O magistrado entendeu que, como o motorista poderia escolher o horário que iria laborar ou que ligaria o aplicativo (os “momentos laborais”), enquadrar-se-ia nas regras do contrato intermitente. “Essa nova modalidade - de contrato intermitente - permite

⁵⁸ RODRIGUES, Maurício Pallota Rodrigues. **Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica**. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021; GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020 e MEIRELES, Cláudio Jannotti da Rocha. *A Uberização e a Jurisprudência Trabalhista Estrangeira*. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Processo:10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 11 set. 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>>. Acesso em: 18 set. 2020 e SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Processo: 1000540-24.2019.5.02.0086; Data da Publicação: 16/03/2020; Órgão Julgador: 86ª Vara do Trabalho de São Paulo; Juíza Raquel Marcos Simões; Divulgação: 16/03/2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10005402420195020086>>. Acesso em: 18 set.2020.

tanto às empresas, como aos empregados, a definição da demanda de trabalho passível de atendimento.”⁶⁰ Considerou ainda que “a possibilidade de recusa aos chamados tampouco descaracteriza a contratação intermitente, embora possa gerar impactos negativos na avaliação de desempenho do empregado.”⁶¹

No mesmo sentido, o Juiz da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG (0011098-61.2019.5.03.0113) decidiu que havia vínculo de emprego relativamente a outro reclamante motorista de aplicativo e que o fato de ele poder escolher se aceitava ou não uma corrida viabilizara a sua qualificação como empregado intermitente.

A título de *lege ferenda*, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 3055/2021⁶², o qual propõe alteração da CLT, a fim de expressamente assentar que os motoristas de transporte particular por aplicativo são vinculados por contratos intermitentes; ou seja, para essa categoria profissional o contrato intermitente seria a modalidade padrão. Em harmonia, Marcos Paulo da Silva Oliveira e Maria Cecília Máximo Teodoro argumentam que, apesar de o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro não ser ideal, seria possível o enquadramento dos motoristas *uberizados* e as plataformas:

Ao identificarmos a crise de reconhecimento da relação de emprego na “era da UBERização”, em que conceitos de economia compartilhada, dentre outros, são utilizados para mascarar os contornos do trabalho humano em plataformas digitais, deve-se agora investigar os novos institutos jurídicos trazidos pela Lei 13.467, em especial o contrato intermitente, aventando-se a possibilidade de que essa modalidade de contratação, pelas especificidades que lhe são inerentes, seja utilizada para regularizar a prestação de serviços entre os motoristas e a plataforma digital. Pelas disposições dos artigos 443 e 452-A, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467, o contrato de trabalho intermitente agora nos permite dizer que boa parte dos trabalhadores de plataformas virtuais que hoje se encontram na informalidade, deverão ser juridicamente protegidos pela ciência justralhista.⁶³

De nossa parte, defendemos o contrário; isto é, que é juridicamente inadequado o enquadramento do trabalhador *uberizado* como intermitente, afinal, trata-se de roupagem de

⁶⁰ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas. Processo nº0010272-92.2021.5.03.0039. Juiz Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves. Sete Lagoas, Minas Gerais. 14, jun. 2021. Disponível em: < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010272-92.2021.5.03.0039/1>> Acesso em 27. out. 2021.

⁶¹MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas. Processo nº0010272-92.2021.5.03.0039. Juiz Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves. Sete Lagoas, Minas Gerais. 14, jun. 2021. Disponível em: < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010272-92.2021.5.03.0039/1>> Acesso em 27. out. 2021.

⁶² GURGACZ, Acir. Projeto de Lei nº 3055, de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Disponível em < <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011310&ts=1631631796761&disposition=inline> > Acesso em: 05. dez. 2021.

⁶³ OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 39, vol. Esp., p. 175-191, dez. 2018, p. 180, p. 189.

pacto manifestamente menos garantístico para os trabalhadores, não só pelos direitos trabalhistas expressamente obstados; mas, porque não afiança a percepção de um padrão remuneratório mensal e nem contém uma carga horária mínima a ser desenvolvida. Para nós, portanto, o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro é incompatível também para o trabalho realizado pelos motoristas *uberizados*; seja pelo seu grau de lesividade jurídica; seja porque não há mesmo contrato por escrito nesse sentido entre as partes (o qual pudesse legitimar o enquadramento judicial em um pacto atípico).

Registra-se que somente entendemos viável a qualificação judicial do trabalhador *uberizado* como trabalhador intermitente quando a petição inicial esteja estritamente adstrita a esse pedido exclusivo. Assim, caso a exordial do motorista *uberizado* faça pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, sem especificar a modalidade do contrato pleiteado, compreendemos que é inadequado o seu enquadramento judicial como intermitente. Ora, por um lado, o contrato intermitente brasileiro é, em verdade, uma modalidade com sérios problemas de compatibilidade constitucional e convencional, pela sua excessiva precariedade, como já apontamos; por outro, também inexistente documento formal previamente entabulado entre as partes, como expressamente determinado pela CLT (limitação formal que salvaguarda o trabalhador informal judicialmente).

Afinal, o padrão ordinário de vinculação laboral é por meio de um contrato a título indeterminado e com uma jornada (relativamente) densa, para fins de quantificação remuneratória. E, a “jornada móvel e variável”, à qual associamos o conteúdo do contrato intermitente brasileiro, é reconhecida como ultrajante para o trabalhador.

Acreditamos que o reconhecimento judicial do contrato intermitente aos trabalhadores *uberizados*, quando outras hipóteses laborais e normativas mais protetivas estão acessíveis ao magistrado, implica-lhes, em verdade, estratificá-los como “empregados de segunda classe”, os quais não fazem jus à tutela jurídica típica e plena dos demais.

Não suficiente, em termos doutrinários, em nossa ótica, vemos mais semelhanças (e com a vantagem da maior proteção social e do regime jurídico mais garantístico) entre as condições dos trabalhadores *uberizados* e à dos teletrabalhadores (trabalhadores que desempenham as suas atividades regularmente por equipamentos telemáticos) do que para com os intermitentes. Assim também aos olhos de Bárbara do Rosário Coelho, que afirma ser possível a incidência aos mencionados motoristas do regime jurídico dos teletrabalhadores.⁶⁴

⁶⁴ COELHO, Bárbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais**. Dissertação apresentada no Curso de Mestrado em Solicitoria de Empresa no ano letivo 2019/2020, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, p. 77.

A condição de iniciar/interromper/pausar/findar a prestação laboral em momentos convenientes ao trabalhador - fator que normalmente tem sido associado ao trabalho por aplicativo e sob demanda, quer para dificultar a configuração do vínculo de emprego, quer para qualificá-lo como intermitente, - não impõe *ipso facto* a intermitência do empregado; até porque, sob aspecto fático, o que se tem observado são motoristas *uberizados* laborar inúmeras horas consecutivas, mediante associação com estratégias empresárias de *gamificação*⁶⁵.

5 CONCLUSÃO

Em termos resumidos, observamos que o regime jurídico do contrato intermitente brasileiro não se alinha ao modelo do direito ibérico, este marcado pela *intermitência das atividades desenvolvidas pelo empregador*. O contrato intermitente brasileiro é, em sua essência, pelo seu regime jurídico extremamente precário, um pacto de jornada nula, eventualmente positiva mediante o desempenho da “jornada móvel e variável”. O empregado intermitente é, portanto, um desempregado material que eventualmente pode vir a ser convocado a trabalhar pelo empregador.

Defendemos, por isto, ser jurídica e judicialmente mais adequado (e mais garantístico) o enquadramento dos motoristas *uberizados* em um regime jurídico que garanta o mesmo *status* constitucional e legal dos demais empregados, em geral, podendo inclusive associar-se à condição/cláusula laboral dos teletrabalhadores. Para nós, a classificação do trabalhador *uberizado* como intermitente implica-lhe uma segunda etapa de discriminação, agora dentro do próprio Direito do Trabalho. E, a despeito de ainda não existir jurisprudência farta sobre o contrato intermitente nacional, apontamos decisões judiciais que têm reconhecido o vínculo do motorista *uberizado* na modalidade intermitente.

Consideramos que o momento é bastante oportuno para colocarmos a controvérsia ao debate acadêmico e judicial. Se por um lado o reconhecimento do motorista *uberizado* como intermitente tem a “vantagem” de, como pressuposto lógico, qualificá-lo como empregado, adentrando-o às muralhas do Direito do Trabalho - quando sabemos que essa situação jurídica é extrajudicialmente repugnada pelas empresas *Uber/Cabify/99POP*, pelo seu *modus* de exploração laboral-; tem, por outro lado, a enorme desvantagem (aos nossos, desvantagem

⁶⁵ GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista Eptic. Vol. 22, nº 1, jan-abr, 2020. Disponível em: < [12188-Texto do artigo-36622-1-10-20200212.pdf](#) > Acesso em 04. Jul. 2021

subjetivamente muito ampla e profunda, considerando os malefícios para o Direito do Trabalho, eis que atingirá potencialmente a todos os empregados brasileiros) de legitimar, passo a passo, um contrato de trabalho claramente “empresário”, permissivo, solidificando jurisprudencialmente essa esdrúxula figura legal, criada pela Lei nº 13.467/2017. Portanto, para nós, *cria-se um mal maior*, mormente quando em pauta no STF o debate sobre a constitucionalidade desse regime jurídico “da intermitência laboral”.

Torçamos para que os trabalhadores brasileiros, todos eles, sejam sujeitos contratuais por meio de relações jurídicas “de direito” e não “de poder econômico”. Afinal, não esqueçamos, segundo os princípios fundamentais da OIT, pela Declaração de Filadélfia (1944), *o trabalho não é uma mercadoria* e não deve ser tratado como tal.

BIBLIOGRAFIA.

AGUSTINA, Nuria Soto. El contrato de trabajo fijo discontinuo”. Universidad Autónoma de Barcelona. 2013, p. 6. Disponível em: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109765/TFG_nsotoagustina.pdf. Acesso em: 05.dez. 2021.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Diálogos em Sociologia do Trabalho: A precariedade laboral no Brasil**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. 2018. Disponível em: [Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf](#). Acesso em: 10. nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. Capitalismo de Plataforma e Desantropomorfização do Trabalho. **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

ANTUNES, Ricardo. Capitalismo de Plataforma e Desantropomorfização do Trabalho. **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS; Vitor. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo – Brazilian Journal of Communication**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html> > Acesso em 18.set.2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. Revista do

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 52-63, 2020.

BELO HORIZONTE. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – Minas Gerais. Juiz: Rodrigo Cândido Rodrigues, 02. abr. 2020. **Diário da Justiça Eletrônico**, Belo Horizonte, 04. mai. 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011098-61.2019.5.03.0113/1>. Acesso em: 09. nov. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acessado em 05. dez. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 26. out. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.982/2020. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm > Acessado em 05. dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista 7627220105020070. Relatora: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06.ago. 2014. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 08.ago. 2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/931766694/e-7627220105020070/inteiro-teor-931767772?ref=serp>. Acesso em: 09. nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista 9891900-16.2005.5.09.0004. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 23.fev. 2011. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 25.fev. 2011. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&submit=Consultar>. Acesso em: 09. nov. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <file:///C:/Users/regia/Downloads/Vo%CC%81lia-Bomfim-Cassar.pdf>. Acesso em: 16. nov. 2021.

COELHO, Bárbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais**. Dissertação apresentada no Curso de Mestrado em Solicitação de Empresa no ano letivo 2019/2020, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” - Trabalho Fixo Descontínuo**. Trabalho Intermitente. 2019. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em 26 out. 2021.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta**. Número 17. São Paulo. 17. dez. 2020.

ESPANHA. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em < <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con> >. Acesso em 06.dez. 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. **Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Comparado e na Lei 13.467: No “VALE-TUDO” e no “TUDO-PODE” do Brasil**. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas. Coordenadores Rosemary de Oliveira Pires, Luciana Nacur Lorenz, Arnaldo Afonso Barbosa. Belo Horizonte: RTM, 2018.

GROHMANN, Rafael. Introdução: Trabalho em Plataformas é Laboratório da Luta de Classes. **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 202. P. 13-23.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. *Revista Eptic*. Vol. 22, nº 1, jan-abr, 2020. Disponível em: < 12188-Texto do artigo-36622-1-10-20200212.pdf > Acesso em 04. Jul. 2021.

GURGACZ, Senador Acir. Projeto de Lei nº 3055, de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Disponível em < <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011310&ts=1631631796761&disposition=inline> > Acesso em 05. dez. 2021.

LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise. Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

LEAL AMADO, João. **Flexibilização e modernização do Direito do Trabalho: uma reflexão a propósito do trabalho intermitente**. Democracia e neoliberalismo: O legado da Constituição em tempos de crise. Coordenado por Adriane Reis de Araújo, Marcelo José Ferlin D’Abroso. 2ª ed. rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Contrato de Trabalho Intermitente: Uma Análise d Partir da Perspectiva de Configuração do Dano Existencial**. Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente. Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização. Belo Horizonte, RTM, 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas. Processo nº0010272-92.2021.5.03.0039. Juiz Paulo Eduardo Queiroz Goncalves. Sete Lagoas, Minas Gerais. 14, jun. 2021. Disponível em: < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010272-92.2021.5.03.0039/1>> Acesso em 27. out. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (2. Tuma). Recurso Ordinário 1700306 00388-2006-099-03-00-9. Relator: Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira. **Diário da Justiça Eletrônico**, Belo Horizonte, MG, 25.out. 2006. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129349942/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1700306-00388-2006-099-03-00-9/inteiro-teor-129349952>. Acesso em: 09. nov. 2021.

MOEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. Coordenadores Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. 1º ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MONTE, Josilene Soares. **O Regime Jurídico do Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil**. Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professora Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. Leiria, 2020.

MPT ajuíza ACPs pedindo vínculo entre aplicativos e trabalhadores. **Consultor Jurídico**. 08. nov. 2021. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2021-nov-08/mpt-ajuiza-acps-pedindo-vinculo-entre-aplicativos-trabalhadores> > Acessado em 05.dez. 2021.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 39, vol. Esp., p. 175-191, dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO .“Non-Standard Employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects”. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf > Acessado em 26. nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “On-call work and “zero hours” contract”. Disponível em: < https://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_170714/lang-en/index.htm > Acesso em 26. nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma Década De Promoção Do Trabalho Decente No Brasil**: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social– Escritório

Internacional do Trabalho – Genebra, 2015.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Disponível em <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=12>>. Acessado em 24.set.2020.

RECIFE. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 11ª Vara do Trabalho de Recife. Processo nº 0001040-74.2012.5.06.0011. Juiz Gustavo Augusto Pires De Oliveira. Recife, 06. set. 2018. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001040-74.2012.5.06.0011/1#ebff3b6>. Acesso em 10. nov. 2021.

RODRIGUES, Maurício Pallota Rodrigues. **Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica**. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1ª.ed. Editora Elefante, 2019.

VÍDEO: Procuradora aliada de Aras corta microfone de presidente da OAB em congresso em Lisboa. Lindora Araújo era moderadora de um painel no IX Fórum Jurídico Brasileiro; Felipe Santa Cruz foi interrompido quando falava de precarização do trabalho. **O Globo**. Disponível em < <https://oglobo.globo.com/politica/video-procuradora-aliada-de-aras-corta-microfone-de-presidente-da-oab-em-congresso-em-lisboa-25279140> > Acesso em: Acessado em 05.dez. 2021.

VITOR NUZZI, “Brasil entra mais uma vez na lista da OIT de suspeitos de violar normas trabalhistas”. Disponível em: < <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/04/brasil-lista-oit-suspeitos-normas-trabalhistas> > Acessado em 26. nov. 2021.