



ZERO OU VINTE QUATRO HORAS: A INTERMITÊNCIA DO TRABALHADOR UBERIZADO

Viviane Vidigal¹
Nívea Maria Santos Souto Maior²

Resumo: Este estudo tem como escopo problematizar o trabalho intermitente – que fora instituído pela Reforma Trabalhista – e a sua imbricação com o trabalho uberizado, à margem dos direitos sociais e trabalhistas, sem jornada e salário fixos. A hipótese de pesquisa é a de que o trabalho intermitente é um dos embriões do modelo de trabalho uberizado, e sua positivação no ordenamento jurídico pátrio, pela Reforma Trabalhista, naturalizou a situação encontrada no trabalho uberizado, cuja jornada é igualmente despadronizada. De início, será apresentado o contexto neoliberal e a conjuntura político econômica que permitiu a aprovação da Reforma Trabalhista e conseqüentemente legalizou o trabalho intermitente no ordenamento brasileiro. Em seguida, a análise do direito comparado observará legislações internacionais sobre o trabalho intermitente e suas semelhanças/distinções com o modelo nacional, das quais destaca-se o modelo zero-hora inglês. Por fim, demonstra-se as expressões concretas do trabalho uberizado. Com o método dialético, foram empregadas técnicas de pesquisa qualitativa, cujo desenvolvimento ocorreu a partir de dados empíricos, recolhidos por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores(as) de plataformas digitais da região metropolitana de Campinas/SP e São Paulo/SP, somado à análise bibliográfica e documental de modo a demonstrar como se articula a intermitência com a uberização do trabalho.

359

Palavras-chave: Intermitente. Zero-hora. Uberização. Reforma Trabalhista. Jornada.

¹ Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP, orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Pós-graduada em Direito do Trabalho (UNISAL). Professora e Pesquisadora. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Sociologia.

² Doutoranda em Direito - Universidade Federal de Pernambuco. Mestre em Serviço Social - Universidade Estadual da Paraíba. Mestre em Direito Público - Universidade Estácio de Sá/RJ. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes/RJ. Advogada. Professora universitária.

1 INTRODUÇÃO

O termo uberização foi cunhado para caracterizar uma forma de gerenciamento e organização do trabalho. Embora o nome remeta a uma empresa, e isso é compreensível dada a visibilidade e o rápido crescimento da Uber³, expõe uma tendência que perpassa o mundo do trabalho e que, de forma global, vem atingindo diversas ocupações (VIDIGAL, 2020), que tendenciam uma nova informalidade, a exemplo dos profissionais liberais⁴.

Em análise ao modo uberizado de organizar trabalho, tomando por *locus* analítico o contexto brasileiro, leva-se em consideração a nossa especificidade histórica. Contido no objeto da pesquisa, está o contexto social, econômico e político que tornou possível a configuração de novas formas de relações de trabalho no Brasil contemporâneo (VIDIGAL, 2020).

À primeira vista, pode parecer que na Uberização do Trabalho, o Estado não está presente. Na verdade, o que se pretende, é deixar claro que o Estado é protagonista nesse processo. Visibilizando o ator social Estado e décadas de políticas neoliberais que culminaram na Reforma Trabalhista, que trouxe importantes mudanças legislativas (VIDIGAL, 2020). Uma das principais modificações legais, o trabalho intermitente, ganhará destaque neste artigo.

Para melhor entender o trabalho intermitente, inovação legislativa da Reforma Trabalhista brasileira, analisa-se seus precursores no direito estrangeiro, o trabalho “zero hora” inglês, o trabalho descontínuo espanhol, o *contratto a chiamatta* na Itália, o trabalho intermitente em Portugal e o *Arbeit Auf Abruf* na Alemanha.

³ Desde o seu início, em 2009, a Uber recebeu uma série de investimentos, o que possibilitou expandir suas operações de forma rápida. Em meados de 2015, a empresa ganhou o *status* de startup privada mais valiosa do mundo, com um valor de mercado estimado em US\$ 51 bilhões. Um feito, levando em consideração que a empresa de internet Facebook atingiu no mesmo período o valor de US\$ 50 bilhões. Fonte: <<http://www1.folha.uol.com.br/tec/2015/07/1663191-microsoft-investe-no-uber-e-eleva-a-empresa-a-valor-recorde-diz-jornal.shtml>>, com acesso em 15-9-2016.

⁴ Ratifica-se esta constatação pela recente deliberação parlamentar na cidade de Ribeirão Preto/SP para contratação intermitente de professores, cujo projeto foi denominado como “Uber da Educação” ou “Professor *Delivery*” no qual um cadastro prévio de docentes estaria à disposição para lecionar aulas avulsas na hipótese de faltar algum profissional na rede municipal de ensino (SOUTO MAIOR, 2020, p. 152).

A hipótese de pesquisa é a de que o trabalho intermitente é um dos embriões do modelo de trabalho uberizado, e sua positivação no ordenamento jurídico, pela Reforma Trabalhista, naturalizou a situação encontrada no trabalho uberizado.

Desta forma, entende-se que a legalização do trabalho intermitente é mais um passo rumo à uberização do trabalho. Inicialmente, é crucial advertir, para não correremos o risco de atecnia jurídica, a seguinte premissa: não se pode alegar que o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores uberizados tenha enquadramento no trabalho intermitente previsto no artigo 443 da CLT, pois este trata-se de dispositivo legal destinado ao empregado subordinado. O que evidencia-se é a naturalização do trabalho em intermitência, de um estabelecimento de normalidade em ser chamado e não receber salário mínimo. Ao positivar tal situação, o Estado também naturaliza o trabalho uberizado como se revela (VIDIGAL, 2020).

Os dados empíricos ora apresentados são fruto da pesquisa intitulada *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*, que foi realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e contou com entrevistas semiestruturadas de 22 pessoas: 19 homens e três mulheres, motoristas de Uber-X⁵ nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, transcreve-se excertos das referidas entrevistas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados(as) e a pesquisadora.

O artigo está estruturado, para além da introdução, nas seguintes seções: na primeira parte, será apresentado o contexto neoliberal. A segunda parte abordará a Reforma Trabalhista. Na terceira parte, será apresentado o trabalho intermitente no Brasil para, na quarta parte, apresentar seus precursores no Direito Estrangeiro. Na quinta parte, será problematizada a jornada do trabalhador uberizado e as suas expressões concretas, tomando como exemplos as práticas dos(as) trabalhadores(as). A última

⁵ A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>>, com acesso em 18-6-2021.

parte estabelece aproximações conclusivas de modo a verificar o trabalho intermitente como configuração embrionária do trabalho uberizado, a validar a desproteção sobre os limites da jornada, e as indistinções entre tempo de trabalho e de não-trabalho.

2 TRABALHO UBERIZADO: CONTEXTO NEOLIBERAL

A Uber chega ao Brasil em meados de 2014, não somente em meio ao receituário neoliberal, mas também em meio a quarta recessão econômica, que se vivencia desde 2015. Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados, tal como nos governos neoliberais durante a década de 1990, a hodierna redução dos direitos sociais e trabalhistas releva uma intensificação (POCHMANN, 2016).

Ou seja, a atual fase nacional de desmonte de direitos não é inédita. No contexto brasileiro dos anos 1990, houve uma contrarreação aos resultados da regulação social construída nos anos 1980 e ao próprio arcabouço de direitos existente no país, sob a justificativa de “modernizar” as relações (KREIN, 2007). Em verdade, segundo o autor, tratava-se de um movimento que ampliava a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho (VIDIGAL, 2020).

Referido cenário está conectado à ampla crise latino-americana, instaurada a partir dos anos 1980 que, propiciou o discurso neoliberal forte em suas bases⁶. Explicitamente, o Brasil e outros países latino-americanos aderiram às políticas neoliberais depois de 1989, no chamado Consenso de Washington⁷, sucumbindo às diretrizes impostas pelo Banco Mundial, FMI

⁶ Na década de oitenta, os países periféricos passaram a pagar os altos juros do dinheiro emprestado na década de setenta, dando vazão à crise da dívida externa, fase em que os organismos financeiros internacionais viram-se à vontade para traçarem as suas diretrizes de limitação à intervenção do Estado na área social (DALLEGRAVE, 2010).

⁷ Magda Biavaschi explica que “em novembro de 1989, em Washington, EEUU, reuniram-se funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais ali sediados: FMI, Banco Mundial e BID, especializados em assuntos latino-americanos. Estiveram presentes, também, economistas de vários países latino-americanos que relataram as experiências ali realizadas. Com o objetivo de avaliar as reformas econômicas que vinham sendo empreendidas (não foram avaliados Brasil e Peru porquanto ainda não haviam aderido

e Banco Interamericano de Desenvolvimento. Essas diretrizes apontavam para as privatizações, para a desregulamentação dos mercados, redução do Estado e abertura às importações (VIDIGAL, 2020).

Assim, o citado receituário neoliberal é materializado no Brasil pelo Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) e implementado por meio da flexibilidade no direito laboral, além das privatizações das empresas estatais e do corte dos gastos públicos sociais:

A agenda de flexibilização da relação de emprego ganha destaque no cenário nacional a partir dos anos 90, no contexto particular de inserção financeira do país no processo da globalização, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização dos sindicatos e hegemonia de reformas liberalizantes. (KREIN, 2014).

Galvão (2007) em “Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil”, demonstra como o neoliberalismo influencia o mundo do trabalho (desemprego, precarização, perda de direitos, adversidades à ação coletiva, mobilizações), deixando uma marca de precariedade, instabilidade, e incerteza por meio de reformas trabalhistas. O neoliberalismo estimula a concorrência e mina a solidariedade entre os trabalhadores, na medida em que atribui a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade aos trabalhadores protegidos pela legislação.

No livro, Galvão (2007) realiza um levantamento de informações e de posições dos agentes sociais sobre todas as iniciativas e debates englobando o tema da reforma sindical e trabalhista entre 1990 e 2002. Descreve e analisa as principais medidas adotadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso para promover uma flexibilização das relações de trabalho e reduzir a proteção social e de redefinir o papel do Estado na regulação do trabalho. Avalia, em entrevista⁸, que o governo Lula manteve a flexibilização na esfera

ao receituário), produziram um conjunto de conclusões afirmando a excelência e a importância da adoção da proposta neoliberal que o governo norte-americano vinha “recomendando” como condição indispensável para conceder cooperação financeira externa, bilateral ou multilateral (BIAVASCHI, 1997).

⁸ Entrevista na íntegra. Disponível em: <<https://fup.org.br/ultimas-noticias/item/38-uma-analise-da-reforma-trabalhista-sob-o-impacto-no-neoliberalismo-com-andreia-galvao>>, com acesso em 18-6-2021.

trabalhista, ainda que em ritmo menor do que o verificado sob FHC, assim seguido pelo governo Dilma.

Posteriormente, presenciou-se o impedimento da continuidade do mandato de Dilma Rousseff como presidente da República Federativa do Brasil. O processo iniciou-se com a aceitação, em 2 de dezembro de 2015, pelo presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, de uma denúncia por crime de responsabilidade oferecida pelo procurador de justiça aposentado Hélio Bicudo e pelos advogados Miguel Reale Júnior e Janaina Paschoal, e se encerrou no dia 31 de agosto de 2016, resultando no processo de *impeachment*. Assim, Dilma Rousseff tornou-se a segunda pessoa a exercer o cargo de Presidente da República a sofrer *impeachment* no Brasil, sendo Fernando Collor o primeiro em 1992 (VIDIGAL, 2020).

364

O governo Michel Temer teve início no dia 12 de maio de 2016, quando o vice-presidente da República, assumiu interinamente o cargo de presidente da República Brasileira, após o afastamento temporário da presidente Dilma Rousseff, em consequência da aceitação do processo de *impeachment* pelo Senado Federal. Concluído o processo, no dia 31 de agosto do mesmo ano, Temer assumiu o cargo de forma definitiva.⁹

A plataforma do Governo Temer assimilou as diretrizes do documento peemedebista *Ponte para o Futuro*, que foi renomeado, passando a *Para reconstruir o Brasil*, que constitui retomada da agenda neoliberal dos anos 1990. Válido lembrar que o discurso neoliberal defende a desregulamentação na justificativa de que deva ocorrer para atender a uma crise provisória do capital e que gerará empregos (VIDIGAL, 2020). Contudo, explica Pereira:

O que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais como meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas. (PEREIRA, 2003, p. 66)

Antunes (2019), alega que o Brasil caminha sob o comando do que Florestan Fernandes certa vez denominou como contrarrevolução preventiva, que se gestou a partir do golpe (DEMIER, 2017) que depôs Dilma e colocou na presidência Michel Temer. A atual contrarrevolução:

⁹ Ocupou até o dia 1º de janeiro de 2019, quando teve início o governo Bolsonaro.

[...] tem como objetivo precípua destruir todas as conquistas do mundo do trabalho e da classe trabalhadora, construídas desde o início do século 20 no Brasil. A jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal, o salário igual para trabalho igual, o pagamento de horas extras, tudo aquilo que, de algum modo, foi consolidado na legislação do trabalho em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está sendo demolido pelo atual governo e pelo grupo que se apoderou do aparelho de Estado comandado por Temer e um grupo de deputados a mando do capital, sob hegemonia do núcleo financeiro. O objetivo, portanto, é destroçar a legislação social protetora do trabalho. (ANTUNES, 2019).

Nesse cenário, Pochmann (2016) defende que a Reforma Trabalhista aponta para a uberização das relações de trabalho no Brasil, estabelecendo uma relação direta de causalidade. Na próxima seção, destaca-se a Reforma Trabalhista, que ganhará seus contornos.

3 REFORMA TRABALHISTA

O anteprojeto de lei apresentado pelo governo Temer ao Congresso Nacional, em 23/12/2016, e que recebeu o número 6.787/16, tinha nove páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas sete artigos da CLT, além de propor uma reformulação na Lei nº 6.019/16 (trabalho temporário). No entanto, no relatório final do PL nº 6.787/16, apresentado em 12-4-2017, foram 132 páginas, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos. O projeto de lei foi sancionado, culminando na Lei nº 13.467/17 (VIDIGAL, 2020).

Como justificativa à essa reforma de mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, difundiu-se publicamente a notícia de que a “reforma” trabalhista era necessária e adviria para:

a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical. (SOUTO MAIOR, 2017).

Argumentos já contestados amplamente pela literatura disponível (PIASNA; MYANT, 2017; GIMENEZ, SANTOS, 2018; SILVA, 2018),

que demonstra a inexistência de relação de causa entre o rigor da legislação trabalhista e a persistência da informalidade e do desemprego. Krein (2018) afirma que a reforma foi feita sob argumentos falsos ou que não encontram evidência empírica na realidade, tais como:

1. Há inúmeros estudos que mostram que a flexibilização não é capaz de gerar emprego; 2. a produtividade não decorre da flexibilização, mas de inúmeros outros fatores, tende sempre ser pró-cíclica, crescendo no momento que a economia incrementa; 3. a segurança jurídica almejada pelas empresas é para fazerem o que é bom para os seus negócios, transferindo a insegurança aos trabalhadores; 4. o ataque à Justiça do Trabalho pelo número expressivo de processos trabalhistas é outra falácia, pois a Justiça Federal, mesmo tendo menos capilaridade, tem um número de processos maior. Ou seja, é o ataque às instituições que possam colocar freios à liberdade do empregador de fazer o quiser com os seus assalariados; 5. gera uma competitividade espúria, em que a redução de custos recai somente sobre a condição de vida dos trabalhadores, reforçando uma tendência de maior rebaixamento dos salários; 6. fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social e das políticas sociais. Enfim, é uma reforma que atende os pleitos dos empresários para reduzir custos, mas com imenso potencial de esgarçar o tecido social e aprofundarmos uma sociedade marcada pela desigualdade, violência e exclusão social (KREIN, 2018).

As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, negam a noção de proteção e as diretivas que justificara a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Mesmo seus autores admitiram que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. A despeito das inúmeras críticas, que já foram verificadas, à reforma trabalhista e afirmações de sua inconstitucionalidade¹⁰, suas regras continuam em vigência (VIDIGAL, 2020).

¹⁰ Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, sempre que negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho. Por consequência, atraem a incidência da regra do artigo 9º da CLT, que as torna nulas. Sob a perspectiva constitucional, negam o caput e todo o conteúdo do artigo 7º da Constituição, sendo então inconstitucionais. Do ponto de vista da hermenêutica jurídica, negam a razão histórica pela qual o Direito do Trabalho reconhece fontes formais produzidas de modo autônomo, pelas partes.

O princípio da proteção a quem trabalha, que determina a existência de regras trabalhistas, dá, portanto, a medida da exploração possível. Em Moraes Filho (2014) e Catharino (1982), veremos que a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista. Em uma sociedade fundada na troca entre capital e trabalho, na qual o trabalho não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma de subsistência física, o trabalhador – sem uma proteção minimamente adequada – será transformado em coisa (mercadoria) durante o tempo de trabalho (SOUTO MAIOR, 2019). Ensina o autor, que a proteção é princípio e, conseqüentemente:

[...] a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica-se como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras. (SOUTO MAIOR, 2017).

367

A Reforma Trabalhista ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção incentiva a exploração do trabalho humano. Se novas formas de trabalho, pedem regulamentações que a abarquem e mudanças se demonstram, por vezes, necessárias, é exigida a flexibilidade. Contudo, como ensina Márcio Túlio Viana, o princípio protetivo, princípio- mãe do Direito do Trabalho, deve sim ser rígido:

[...] o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte - e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante - o da proteção - do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos. (VIANA, 2004, p. 242).

Expõem-se, abaixo, o principal ponto da reforma, o qual apontamos como uma chancela estatal à uberização, para posteriormente estabelecer a relação lógica entre a mudança legislativa e a uberização do trabalho.

4 TRABALHO INTERMITENTE

Uma das mais importantes mudanças na legislação advinda da reforma trabalhista é a regulamentação do trabalho intermitente¹¹, já existente em outros países e que, em suma, pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda (e a percepção do empregador) e, claro, seja remunerado com base nessas horas que efetivamente trabalhar e seus outros direitos como a férias, por exemplo, seja concedido proporcionalmente à intermitência do contrato.

Em síntese, o trabalho intermitente é a subsunção real do trabalho ao capital, outorgando aos empregadores o poder discricionário sobre os trabalhadores, na medida em que os mantêm em uma situação de extrema vulnerabilidade e controle sobre sua jornada de trabalho. (QUATROCHI, FURNO, 2017).

No Brasil, antes do contrato intermitente adquirir esta nomenclatura, já havia ocorrido igual prática há mais de uma década; apesar de ambas jornadas utilizarem o mesmo *modus operandi*, a terminologia antigamente empregada era a de “jornada móvel e variável”. Tal histórico foi capitaneado pelo caso da rede de lanchonetes McDonald’s, onde em 2005 contratava empregados intermitentes para ficarem numa sala de espera no aguardo para serem chamados a trabalhar e somente havia pagamento de salário correspondente às horas efetivamente trabalhadas. A Justiça do Trabalho brasileira julgou a demanda em questão e declarou a ilegalidade da conduta patronal, conforme transcrição abaixo da decisão judicial:

¹¹ Trabalho intermitente – reforma trabalhista “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, rigidos por legislação própria” (NR)

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 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 (BRASIL, 2011).

Certamente, os argumentos desta decisão que serviram de fundamentação para a proibição do trabalho intermitente, naquele estabelecimento comercial não foram considerados à época da tramitação legislativa da Reforma Trabalhista.

Como foi proibida a prática da jornada móvel e variável no Brasil após o referido julgamento perante o TST, em 2013 a McDonald's liderou idêntica conduta trabalhista em terras britânicas de modo a possuir em seu quadro de funcionário aproximadamente 90% dos empregados sob a forma de intermitentes (SOUTO MAIOR, 2020, p. 146).

Nesse sentido, é de fácil dedução que o grau de incerteza e imprevisibilidade no trabalho intermitente adotado no Brasil teve leis estrangeiras como marco norteador. Porém, o texto nacional vigente conseguiu ser mais draconiano do que aqueles internacionais. Doravante, será feita uma análise comparativa na qual evidencia-se que outros países ao menos cuidaram de impor limites de idade ou fixação de jornada mínima nas contratações intermitentes – item totalmente omissos no caso brasileiro.

5 INTERMITÊNCIA NO DIREITO COMPARADO

O modelo do contrato de trabalho intermitente já existia em outros países¹²: em Portugal, sob o mesmo nome, desde a promulgação do Código do Trabalho em 2009; na Itália, através da Lei Biaggi, em 2003, nomeado *Lavoro intermitente* ou *chiamata*; na Alemanha, o intermitente foi nomeado *Arbeit Auf Abruf*, com a Lei de Promoção do Emprego (1985); e na Inglaterra, o *zero-hour contract*, no qual o trabalhador vive em constante sobreaviso, sem qualquer garantia do número de horas que trabalhará mensalmente e, por conseguinte, de sua remuneração.

A Espanha foi precursora no conjunto de leis que flexibilizaram o mercado de trabalho, onde desde 1984 é permitido a admissão de contratos atípicos de emprego e de natureza temporária. Dentre as modalidades de contratos atípicos, o trabalho intermitente espanhol é denominado “contrato fijo-descontínuo” e está disciplinado no artigo 16 do Real Decreto Legislativo nº 02/2015 (Estatuto dos Trabalhadores) que, dentre outros aspectos, evidencia-se a obrigatoriedade da intervenção dos sindicatos para estipular as condições de horário de trabalho e distribuição do tempo fixo descontínuo.

370

A respeito da jornada dos intermitentes espanhóis, existem parâmetros legais mínimos que tornam a jornada menos incerta, a lei ordena uma indicação da duração estimada do cargo contratado, como também que a jornada de trabalho preveja uma distribuição horária (SOUTO MAIOR, 2020, p. 143).

Na Itália, o trabalho intermitente conta com quase duas décadas de vigência, sua introdução ocorreu pelo Decreto Legislativo nº 276/2003 (popularmente conhecido como “Reforma Biagi”).

Nessa norma italiana existe a previsão do trabalho intermitente (*contratto a chiamata*). O ponto de destaque no intermitente italiano é sua

¹² Cumpre assinalar a contratendência do trabalho intermitente, como exemplo, na Nova Zelândia que foi proibido desde 2016, após grande mobilização sindical – principalmente dos trabalhadores do setor de serviços de *fast food* – que acarretou pressão política para aprovar *Employment Relations Amendment Act* no parlamento neozelandês (ROY, 2016, s.p.).

aplicabilidade restrita que é conforme a faixa etária do trabalhador, apenas é permitido para pessoas com idade inferior a 25 anos e superior a 55 anos, como também tal contratação não pode exceder 400 convocações diárias ao serviço numa duração de até 03 anos de labor intermitente, tudo conforme o artigo 13 do Decreto Legislativo nº 81/2015.

Sendo assim, o modelo italiano – apesar da precarização inerente e universal dada ao trabalho intermitente – estipula minimamente regras que tornam excepcional este tipo de contratação, de forma a não ser generalizada a todo e qualquer trabalhador, como também fixa prazo trinário determinado que garante uma previsibilidade de término do vínculo.

Em Portugal, o trabalho intermitente foi positivado pela Lei nº 07/2009. Uma característica bastante típica do intermitente daquele país é que nos períodos de inatividade, no qual o empregado não foi convocado para o serviço, haverá mesmo assim uma remuneração equivalente a 20% do valor hora do salário-mínimo.

Ademais, esta lei portuguesa garante que o intermitente deverá ser convocado por seis meses em tempo integral - dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos - ao longo de um ano. Conclui-se que o intermitente em Portugal possui proteção mínima em relação a sua remuneração e duração do trabalho, cuja garantia inexistente no Brasil.

371

O trabalho intermitente alemão foi fruto da reforma trabalhista denominada Plano Hartz (2002-2005). Na Alemanha, este tipo de contrato é chamado de *Arbeit auf Abruf* (trabalho sob demanda) e a legislação impõe um número mínimo de horas a serem prestadas pelo intermitente. Melhor explicando, o modelo germânico estipula uma duração básica semanal de trabalho equivalente a três horas consecutivas por cada dia de convocação e pelo menos dez horas semanais.

Um ponto de destaque é o fato de o Reino Unido ter sido o país que mais admitiu e difundiu a adoção do contrato intermitente, não sendo à toa em ser o berço do neoliberalismo a fomentar que suas empresas – principalmente as do setor de serviços – não garantissem um mínimo de carga horária pré-estabelecida de trabalho. Tal vazio de horas justifica a nomenclatura *zero-hour contract* (contrato zero hora), conforme previsão normativa desde 1996 pelo *Employment Rights Act*.

O *zero hours contract* (ZHC) é figura contratual de extrema desproteção aos trabalhadores ingleses em virtude da absoluta inexistência de parâmetros mínimos da duração do trabalho intermitente e aos horários de início/término da jornada. O formato intermitente inglês de constante plantão à espera de um chamado do contratante atingiu um pico de contratações em 2015, alcançando a marca de 2,1 milhões de trabalhadores naquele ano (PARTINGTON, 2018).

A legislação britânica não estipula garantias mínimas ou restrições na adoção do trabalho intermitente. Com isto, a Reforma Trabalhista no Brasil segue em quase similaridade ao modelo inglês e ao não garantir uma jornada minimamente regular, a lei autoriza o pagamento da força de trabalho a um preço inferior ao seu valor real, abaixo daquilo que o intermitente necessita para sua própria sobrevivência, em flagrante afronta constitucional ao princípio da vedação ao retrocesso social.

372

À vista disso, observa-se que o modelo brasileiro não possui nenhuma das condições favoráveis estabelecidas na Espanha, Itália, Portugal e Alemanha; tais países de capitalismo cêntrico ao regulamentar o trabalho intermitente ao menos estabeleceram garantias mínimas de jornada e remuneração, ao revés, nosso país se aproximou do modelo jurídico anglo saxônico (Reino Unido).

6 ZERO OU VINTE QUATRO HORAS? A JORNADA DO TRABALHADOR UBERIZADO

O trabalho intermitente é também chamado de “zero hora” em razão da inexistência de garantia mínima de horas trabalhadas pagas podendo, inclusive, a jornada ser zerada. O trabalho intermitente é, simultaneamente, zero hora e vinte e quatro horas, no sentido de zero ser um dado real para quase $\frac{1}{4}$ dos contratos nunca resultarem em efetivo trabalho (DIEESE, 2021), enquanto que o intermitente fica em espera na prontidão por um chamado de serviço na inteireza das horas do seu dia, haja vista a incerteza de quando haverá convocação ao serviço. Neste tipo de contratação, precariza-se os períodos de efetivo descanso, pois o trabalhador intermitente deixa de ter a liberdade de gerenciar os seus períodos de inatividade. Tais mediações

permitem verificar a intersecção/similitudes entre os institutos jurídicos da intermitência com o trabalho uberizado.

O modo Uber de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Isso porque a empresa, que se considera parceira do motorista ao auxiliar a relação de oferta e demanda entre aquele e o usuário, além de não estabelecer qualquer vínculo empregatício formal, impõe longas e imprevisíveis jornadas de trabalho para que o motorista consiga auferir uma remuneração satisfatória. No caso em tela, não há garantia alguma: não há pagamento mínimo, a contribuição com o sistema de proteção social é individualizada e incerta, a despeito das extensas jornadas não há pagamento de horas-extras, nem descanso semanal remunerado, férias, ou seu respectivo terço legal. Trata-se de uma situação de instabilidade (VIDIGAL, 2020).

Na proposta deste artigo, é essencial observarmos o fato de que o trabalho uberizado está associado ao(a) trabalhador(a) integralmente disponível¹³ para o trabalho, à conformação do(a) trabalhador(a) *just-in-time*¹⁴, isto é, um(a) trabalhador(a) sob demanda (ABÍLIO, 2020). A exigência de performance atendendo aos interesses do capital cujo propósito natural é o de funcionar como impulso para mais acumulação produz um(a) trabalhador(a) ideal que não para nunca: aquele(a) sempre disposto(a) e disponível (VIDIGAL, 2020).

Como veremos, esse modelo de organização e gestão dessa atividade acaba por autorizar os trabalhadores a naturalizar o seu cotidiano de excesso de trabalho, o que contribui para a formulação de espécie de *ethos* da

¹³ Richard Sennett (2003) já se referia à ideia de disponibilidade integral em *A corrosão do caráter*, ao relatar a história de Rico, um trabalhador que atuava em contrato flexível, fazendo contraposição ao taylorista-fordista.

¹⁴ Pode ser traduzido livremente como “na hora certa” ou “no momento exato”. Concebido no Japão, em oposição ao *just-in-case* fordista, tem se difundido pelo mundo nas últimas décadas, juntamente com outros aspectos do Toyotismo. “*Just-in-time* significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero” (OHNO, 1997, p. 26).

atividade: trabalhar como motorista uber, para a maioria dos trabalhadores é sinônimo de jornadas de trabalho estendidas (VIDIGAL, 2020).

Bruno, 26 anos, ensino médio, trabalha de 12 a 15 horas por dia. Depende do movimento, depende se bateu a meta do dia. A maioria dos entrevistados trabalham com metas pessoais pré-estabelecidas e param quando a atingem. Como a arrecadação diária (informada pela Uber via aplicativo) varia de acordo com a demanda por corridas, relatam estabelecer uma meta pessoal de “ganhos” (cerca de R\$ 200 a R\$ 250 por dia, brutos) e só param após atingi-la, independente das horas de trabalho necessárias para tal. Bruno explica que “aqui (em Campinas), se você topa dirigir 12 horas por dia, das 06hrs às 12hrs e depois das 15hrs às 21hrs, espere lucrar 200,00 ao dia. Sim, já descontando o combustível” (VIDIGAL, 2020).

A observação do desconto de combustível se dá porque normalmente o cálculo dos entrevistados costuma ser feito através do ganho bruto diário- já subtraída a taxa da Uber automaticamente pelo aplicativo, mas sem descontar os gastos que possuem com o carro (como manutenção, desgaste, combustível – relatam que um tanque dura cerca de 2 dias –, eventual seguro etc.), com o pagamento do celular utilizado para o trabalho, com o pacote de dados necessário para conectar o celular à internet e acessar os aplicativos, com as refeições ao longo do dia -quando fora de casa- e, ainda com o financiamento ou aluguel do carro, quando não é quitado ou próprio (VIDIGAL, 2020).

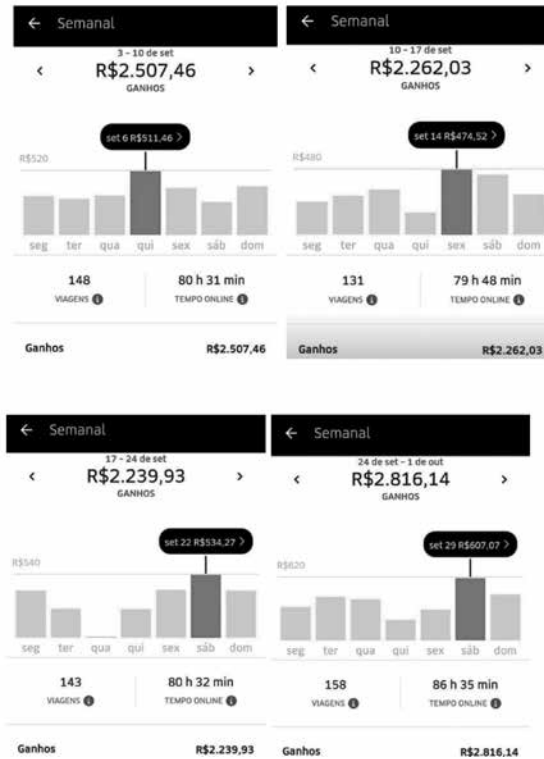
Para saldar todos esses gastos, compensar o tempo de trabalho não pago, que ficam parados à espera de passageiros ou se deslocando para a próxima corrida, e ainda conseguir lucrar, precisam trabalhar por jornadas extensas. Além disso, ao desligar o aplicativo da Uber, no final de cada jornada, o entrevistado diz que recebe uma mensagem questionando se ainda está aceitando solicitações. Incentivando-o a trabalhar um pouco mais, assim como acontece com muitos outros motoristas que participaram da pesquisa (VIDIGAL, 2020).

As jornadas relatadas por 17 dos 22 entrevistados passam, invariavelmente, das 08 horas diárias. Assim como Bruno, muitos outros entrevistados afirmaram ter jornadas de trabalho que variam entre 45 a 86 horas por semana, ultrapassando o teto estabelecido das 44 horas semanais

(art. 7º, XIII, da CF/88)¹⁵. O modelo padrão de jornada brasileiro de 08 horas diárias e 44 horas semanais, de 220 horas mensais, foi paulatinamente despadronizado na última década com o auxílio tecnológico e, agora revela uma tendência ao esvaziamento do texto constitucional.

Como destaca Dal Rosso, a exploração do trabalho, na modernidade, passa a ser cada vez mais intensa: “O tempo livre, o tempo de não trabalho, passa a ser engolido pelo trabalho. A tecnologia que poupa trabalho está falhando em liberar aqueles que trabalham” (DAL ROSSO, 2008, p. 71). No caso desses motoristas, trata-se de “tornar todo tempo potencial tempo de trabalho” (ABÍLIO, 2011).

Figura - Jornada semanal



Fonte: entrevistado

¹⁵ O estabelecimento de um limite máximo não determina que a jornada seja fixa nesse limite, ela pode ser flexível para baixo. O que a legislação garante é um patamar mínimo de civilidade que garanta boas condições de trabalho.

Mas não é só, em suas rotinas de trabalho, há a naturalização da prática da “hora extra” não remunerada. No contrato de trabalho, a realização de horas extras é uma exceção prevista em lei (CF, art. 7.º, XIII; CLT, art. 58 a 61). A prática reiterada o trabalho extraordinário para aumentar a produção e o lucro é um grave fator de risco, determinante à ocorrência de acidentes e doenças de trabalho, tendo determinada a limitação da jornada de trabalho dos empregados a 08 horas diárias e 44 semanais.

A jornada flexível, outrora utilizada para manejar compromissos da vida pessoal com os da vida profissional, torna-se nociva quando o tempo de trabalho ultrapassa o limite legal, especialmente quando não é utilizado mecanismo de controle da hora-extra para torná-la uma remuneração extra ou em dias de folga para repouso (VIDIGAL, 2020).

Adentra-se, pois, a hipótese de exclusão do sistema de controle de jornada no art. 62, I, da CLT¹⁶, qual seja, o trabalhador em atividade externa. O trabalhador externo é aquele cuja atividade não se inicia nem termina nas dependências da empresa. Portanto, trabalho externo é aquele que não pode ser executado dentro da fábrica. Dessa forma, é inevitável a atração do art. 6º consolidado, que o legislador elaborou com vistas a solucionar o problema do trabalhador na residência: “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Ressalte-se, no entanto, que a atividade desenvolvida pelo motorista da Uber não é incompatível com a fixação de horário de trabalho. Ao contrário, com o avanço tecnológico nunca foi tão fácil regular o trabalho do ponto de vista técnico (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). A fixação e o controle da jornada são plenamente possíveis, apenas não se demonstra interessante para os agentes envolvidos (VIDIGAL, 2020).

Nessa seara, a jurisprudência do TST segue o entendimento de que “a exceção do artigo 62, I, da CLT somente é aplicável ante a impossibilidade

¹⁶ CLT. Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966/1994)

de qualquer fiscalização e controle da jornada” (BRASIL, 2015a). Ademais, a jurisprudência entende que essa exceção também é afastada pelo controle indireto da jornada, ao esclarecer que “há de estar assentada em evidência incontestável de ausência de controle, direto ou indireto, da jornada de trabalho” (BRASIL, 2015b).

A despeito desse entendimento, da possibilidade de controle, ele não é feito, verificando-se a eliminação da mediação da jornada. O movimento de flexibilização joga a favor do capital e não do trabalho (VIDIGAL, 2020). A realidade da atividade dos motoristas nos mostrou que trabalham mais de 12 horas por dia, assim Bruno fica 15 horas dentro do carro:

Bruno — Enquanto fico esperando passageiro fico estudando dentro do carro. Não acho que alguém queira ser motorista pra sempre.

V.V.C — Você estuda dentro do carro?

Bruno — Em 15 horas? Eu moro dentro do carro. Estudo¹⁷, tomo café, almoço, janto, durmo, (pausa) faço tudo mesmo... só usar o banheiro que não dá. (Bruno, 10 de agosto de 2018)

377

Há outros elementos a serem explorados nesse excerto, quando Bruno diz que mora e faz tudo dentro do carro. Se temos a já comum prática do Home Office, com fronteiras embaçadas do tempo de lazer e trabalho, e entrelaçamento dos espaços da vida privada e vida profissional pública, agora surge a figura do *Car Office*, com o uso de uma ferramenta de tecnologia específica: o aplicativo. Talvez aqui a figura seja inversa: não se leva o trabalho para casa, se leva a casa para o trabalho. Uma “casa” sem comodidades, sem espaços adequados, em um regime que nem de sobre aviso¹⁸ é, é de prontidão¹⁹ (VIDIGAL, 2020).

¹⁷ Bruno fez ensino médio e agora estuda para ser comissário de bordo.

¹⁸ Art. 244 [...] § 2º Considera-se de “sobre-aviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobre-aviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de “sobre-aviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

¹⁹ Art. 244 [...] § 3º Considera-se de “prontidão” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. § 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo

Esses regimes foram elaborados pelo legislador pensando nos ferroviários em 1966. Em ambos, o trabalhador estaria aguardando ser chamado. O traço distintivo entre eles é que no primeiro o trabalhador aguarda em casa, no segundo aguarda nas estradas da ferrovia. O legislador por compreender a espera fora de casa mais desgastante, a limitou em número menor de horas, com relação aquele que aguarda em casa. Bem como estipulou compensação remuneratória maior à situação mais penosa. No caso do trabalhador da Uber o regime é de prontidão, mas as suas vantagens não. Não há limitação temporal do máximo de 12 horas e não há remuneração na espera dos chamados (VIDIGAL, 2020).

Importante observar que o conceito de trabalho efetivo é definido unilateralmente pela própria empresa, que no caso é o tempo de transporte do passageiro. O tempo de deslocamento até ele, não é computado para remuneração, tampouco o tempo necessário para abastecimento e limpeza do veículo. A precisão fornecida pelo código do aplicativo elimina, para a empresa, a necessidade de remunerar um trabalhador pelo fato de estar à sua disposição imediata, limitando a remuneração apenas aos momentos que a Uber entender como de efetivo labor (VIDIGAL, 2020). A disposição organizacional confronta à disposição legal, que no artigo 4º da CLT estabelece que o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado tempo de trabalho efetivo. Bruno por exemplo, não é remunerado pelas 15 horas que seu aplicativo ficou ligado e ele estava dentro do carro, aguardando chamadas.

No que diz respeito às refeições, os entrevistados relataram que retornam para suas casas para se alimentar por cerca de 30 minutos em média, mas isso quando estão perto de casa. Se longe, e se o deslocamento for realizado sem passageiro, fazem a opção de se alimentar em restaurantes que consideram baratos. Relatam se alimentar e já retornar ao trabalho imediatamente. Parte dos entrevistados relataram que levam marmita e se alimentam dentro do veículo. Alguns chegaram a afirmar que se estiverem se alimentando e receberem chamada, interrompem a alimentação para atender ao chamado (VIDIGAL, 2020).

anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

Conforme o relato dos entrevistados, “domingo é um ótimo dia para se trabalhar”, “domingo a gente ganha mais porque tem mais dinâmica” e, portanto, “trabalho todos os dias de domingo a domingo”. Para além da jornada diária, a extensão do trabalho faz parte do cotidiano desses trabalhadores que passaram a trabalhar aos fins de semana, tornando todos os dias da semana em dias úteis (VIDIGAL, 2020).

Com a pandemia do COVID-19, a situação acima narrada somente acirrou a intensidade e prolongamento das jornadas dos uberizados, conforme demonstra recente pesquisa realizada por Abílio *et al.* (2020). Em igual raciocínio, Antunes lembra que mesmo antes da pandemia o país:

[...] já contabilizava uma massa imensa de trabalhadores informais, precarizados, “flexíveis”, intermitentes, e que, no caso dos uberizados, não tinham outra alternativa senão trabalhar 8, 10, 12 e até 14 horas por dia pois, se não o fizessem, não perceberiam salários, pois são compreendem uma categoria completamente a margem dos direitos do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 182).

379

A Reforma Trabalhista, portanto, desconstrói o acervo protetivo ao limite de jornadas e, ao não remunerar pela prontidão e tempo à disposição do trabalhador uberizado, acarreta longas e extenuantes jornadas com baixas remunerações, que têm sido a tônica dos trabalhadores uberizados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que o trabalho intermitente valida a desproteção sobre os limites da jornada, e as indistinções entre tempo de trabalho e de não-trabalho. Trata-se de configuração embrionária do trabalho uberizado. A positivação do trabalho intermitente, pela Reforma Trabalhista, naturalizou a situação encontrada no trabalho uberizado, estabelecendo normalidade em o trabalhador ser chamado, sem ter a garantia de recebimento do salário mínimo. Dessa forma, entende-se que a legalização do trabalho intermitente é mais um passo rumo à uberização do trabalho.

O trabalho uberizado é, simultaneamente, zero hora e vinte e quatro horas, zero hora **ou** vinte e quatro horas, no sentido de zero ser um dado real para o dia que os trabalhadores não receberem nenhuma chamada

que resulte em trabalho remunerado, enquanto que o vinte quatro horas é o tempo de trabalho não remunerado que o trabalhador uberizado pode ficar de prontidão, na espera por um chamado de trabalho remunerado. O trabalho uberizado, em realidade, se mostra de jornada intermitente **entre** zero e vinte e quatro horas. Os trabalhadores tem as suas jornadas variando. De acordo com a pesquisa realizada, elas se mostram longas e estafantes, a maioria das jornadas perfazem mais de doze horas. Esse modelo, portanto, gera a possibilidade da existência de zero horas remuneradas e vinte quatro horas de trabalho não pago.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: A era do trabalhador *just-in-time*? **Revista de Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p.111-126, 2020.

_____. **O make up do trabalho**: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. 307 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* **Relatório técnico das condições de trabalho em empresas de plataforma digital**: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio do coronavírus e o imperativo de reinventar o mundo. In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (Org.). **Quarentena**: reflexões sobre a pandemia e depois. Bauru: Canal 6, 2020. p. 181-188.

_____. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. **Digilabour**, 2020. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>>. Acesso em: 20 out. 2020.

_____. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. **União Geral dos Trabalhadores**, 25 de julho de 2019. Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>>. Acesso em: 27 jul. 2019.

_____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

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.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR - 9891900-16.2005.5.09.0004**, Ministro Relator João Batista Brito Pereira, Data de julgamento: 23.02.2011, Órgão Julgador: 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25 fev. 2011.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas-Campinas/SP, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEMIER, Felipe. **Depois do golpe**: a dialética da democracia blindada no Brasil. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim de Conjuntura**, n. 23: Brasil em crise. Qual será o futuro? São Paulo: DIEESE, jul./ago. 2020.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição Revan, Fapesp, 2007.

KREIN, J. D. As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005. Campinas, 2007. Tese (**Doutorado em Economia Social e do Trabalho**). Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP.

KREIN, José Dari. A predominância do trabalho como labor, não como opus, na era da terceirização. **Revista IHU Online**, ed. 503, 2018. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 9 jan. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em: 9 jan. 2019.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

PARTINGTON, Richard. Number of zero-hours contracts in UK rose by 100,000 in 2017 – ONS. **The Guardian**, Reino Unido, 2018. Disponível em: <www.theguardian.com/uk-news/2018/apr/23/number-of-zero-hours-contracts-in-uk-rose-by-100000-in-2017-ons>. Acesso em: 18 jun. 2021.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. A problemática da flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **Jurisprudência Catarinense**, n. 70, 2003, p. 66.

POCHMANN, Márcio. Recessão, direitos sociais e trabalhistas. **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate**, 2016. Disponível em: <<http://www.dmttemdebate.com.br/recessao-direitos-sociais-e-trabalhistas>>. Acesso em: 20 out. 2020.

QUATROCHI; FURNO. Trabalho Intermitente, prejuízos perenes: o que é e como pode nos afetar? Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/567679-trabalho-intermitente-prejuizos-perenes-o-que-e-e-como-pode-nos-afetar>>. Acesso em: 20 out. 2020.

ROY, Eleanor Ainge. Zero-hour contracts banned in New Zealand. **The Guardian**, v. 11, 2016. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **A despadronização da jornada de trabalho: expressão da reforma trabalhista brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 out. 2020.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 45, 2004, p. 242.

VIDIGAL, Viviane. DELIVERY VIRAL: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. In: Castro, Bárbara. (Org.). **Covid-19 e Sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia**. 1. ed. Campinas: IFCH, 2020.