

CENTRO UNIVERSITÁRIO - UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

CARLOS HENRIQUE COSTA CARVALHO
JOÃO VÍCTOR SILVA COSTA

**O CONTRATO DE TRABALHO E A TENDÊNCIA ATUAL DE
DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO NAS NOVAS MODALIDADES
DE EMPREGO**

TERESINA
2021

CARLOS HENRIQUE COSTA CARVALHO
JOÃO VICTOR SILVA COSTA

**O CONTRATO DE TRABALHO E A TENDÊNCIA ATUAL DE
DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO NAS NOVAS MODALIDADES
DE EMPREGO**

Projeto de Pesquisa de Trabalho de Conclusão
de Curso apresentado à disciplina de
Metodologia da Pesquisa Jurídica como
requisito avaliativo.

Orientador: Prof.^a Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA
2021

FICHA CATALOGRÁFICA

C331c Carvalho, Carlos Henrique Costa.

O Contrato de trabalho e a tendência atual de desregulamentação e flexibilização em algumas modalidades. Carlos Henrique Costa Carvalho; João Victor Silva Costa. – Teresina: Uninovafapi, 2021.

20. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) - Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2021.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2021.

1. Vínculo de emprego. 2. Trabalho. 3. Flexibilização. 4. Novas modalidades. I. Título. II. Costa, João Victor Silva. III. Alcântara, Dione Cardoso de.

Catálogo na publicação

Antonio Luis Fonseca Silva- CRB/1035

Francisco Renato Sampaio da Silva - CRB/1028

CARLOS HENRIQUE C. CARVALHO
JOÃO VICTOR S. COSTA

**O CONTRATO DE TRABALHO E A ATUAL TENDÊNCIA DE
DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO NAS NOVAS MODALIDADES
DE EMPREGO**

Artigo de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário
UNINOVAFAP, como requisito parcial
para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 26/05/2021

BANCA EXAMINADORA

Dione Cardoso de Alcântara

Prof.ª Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAP

PAULO ALVES DA
SILVA

PAIVA-24095559349

Prof. Dr. Paulo Almeida
Centro Universitário - UNINOVAFAP
(1º Examinador)

João Victor S. Costa

Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAP
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que proporcionou a realização de nossos objetivos durante todos esses anos de estudos e por nos permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados no decorrer da realização deste trabalho.

Aos nossos pais e irmãos, que não mediram esforços para garantir nosso sustento durante toda essa jornada, por nos incentivar e apoiar em momentos difíceis e por compreenderem nossa ausência enquanto nos dedicávamos à concretização deste trabalho.

A professora Dione Cardoso, por ter sido nossa orientadora e ter desempenhado tal função com atenção, dedicação e amizade. Aos demais professores da instituição, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

Por fim, aos amigos, que sempre estiveram ao nosso lado, pela amizade incondicional e pela assistência manifesta ao longo de todo o período de tempo em que nos empenhamos a este trabalho.

RESUMO

O objetivo do trabalho foi analisar as divergências relacionadas a existência da relação de emprego entre as empresas que contratam e os prestadores de serviço. Alinhado a isso analisou-se a CLT, no qual foi exposto que esta fala acerca do contrato de trabalho, além do que mostrou decisões judiciais das lides advindas da flexibilização da regulamentação em relação as novas formas de trabalho e verificou-se o posicionamento doutrinário a respeito dessas divergências. A problemática diz respeito aos direitos dos trabalhadores em face da flexibilização do contrato de trabalho e sua atual tendência de desregulamentação. Foi realizada pesquisa bibliográfica e documental, no qual os resultados foram extraídos da CLT, das decisões proferidas pelos tribunais, de livros e artigos referentes a temática. Concluiu-se que não há o vínculo de emprego nas modalidades supracitadas. Isso se dá devido ao não preenchimento dos requisitos subordinação e habitualidade, mesmo que os demais sejam cumpridos, a falta desses, resulta na não caracterização da relação de emprego.

Palavras-chave: Vínculo de emprego; Trabalho; Flexibilização; Novas modalidades.

ABSTRACT

The objective of the work was to analyze the divergences related to the existence of the employment relationship between the companies that hire and the service providers. In line with this, the CLT was analyzed, in which it was exposed that this speech about the employment contract, in addition to what showed judicial decisions of the struggles arising from the flexibility of the regulations in relation to the new forms of work and the doctrinal positioning was verified regarding these divergences. The problem concerns workers' rights in view of the flexibility of the employment contract and its current trend of deregulation. Bibliographic and documentary research was carried out, in which the results were extracted from the CLT, from the decisions rendered by the courts, from books and articles related to the theme. It was concluded that the most recent court decisions regarding matters of Labor Law confirm the understanding that there is no employment relationship in the aforementioned modalities. This is due to the failure to meet the subordination and habituality requirements, even if the others are met, the lack of these results in the non-characterization of the employment relationship.

Keywords: Employment Relationship, Flexibility, New forms.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho como todas as áreas do Direito, sofreu diversas mudanças no decorrer do tempo. O capitalismo predominante do século XX, seguido da ascensão do Estado de Bem Estar Social revolucionou o que era conhecido como vínculo empregatício. Por meio dos sindicatos a classe trabalhadora conseguiu amenizar a desenfreada exploração característica da época, desde então, as garantias e os direitos são prioridades que devem assegurar à igualdade nos polos da relação de trabalho.

A globalização e o avanço tecnológico, somado aos alarmantes índices de desemprego fizeram com que parte considerável da população recorresse a trabalhos informais, de ganho relativamente simples e sem a formalidade de um emprego comum. Consoante o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no segundo trimestre de 2020 a lista de desempregados atingiu a marca de 11,8%, impulsionando ainda mais a procura dessas recentes modalidades de ganho e complemento de renda (BRASIL, 2020).

Entre as modalidades de emprego mais conhecidas estão as dos motoristas de aplicativo e entregadores. E empresas como Uber, Uber Eats, Rappi e Ifood, se beneficiam dos serviços prestados e tem como atrativos principais a flexibilização de horários, a facilidade do acesso ao emprego e comodidade.

Como objeto de estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o marco legal que estabelece as normas regulatórias para condições individuais e coletivas de trabalho no Brasil, define o conceito de empregado e empregador, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Desse modo questiona-se: qual a relação jurídica entre as empresas que contratam, e os prestadores de serviço por aplicativo, considerando a legislação vigente?

Dessa forma, a pesquisa tem como objetivo geral analisar as divergências relacionadas a existência da relação de emprego entre as empresas que contratam,

e os prestadores de serviço por aplicativo, alinhado aos objetivos específicos a saber: analisar a CLT, expondo o que a mesma fala acerca do contrato de trabalho; mostrar decisões judiciais das lides advindas da flexibilização da regulamentação em relação as novas formas de trabalho e verificar o posicionamento doutrinário a respeito dessas divergências.

O tema suscitou interesse decorrente do contato com a disciplina de Direito Individual do Trabalho, posto que indagou-se a respeito da carência de regulamentação específica, acerca do contrato de trabalho em relação às novas modalidades de emprego, advindas do aumento da tecnologia e procura por trabalhos alternativos e mais flexíveis.

A relevância do debate em relação ao contrato de trabalho dos prestadores de serviço por aplicativo se mostra imprescindível, por isso, importante no contexto social atual, proteger e garantir a vida digna dessas pessoas na relação jurídica de trabalho sobretudo para o prestador de serviço que geralmente encontra-se em desvantagem econômica perante o contratante.

O método utilizado para a realização do artigo é a pesquisa bibliográfica e documental, os resultados serão extraídos da CLT, das decisões proferidas pelos tribunais, de livros e artigos referentes a temática.

Os resultados serão apresentados em capítulos a saber: dispositivos legais da Lei trabalhista, novos modelos de emprego e a existência de vínculo empregatício nessas modalidades, alinhados ao impacto da flexibilização nos direitos do trabalhador.

2 OS DISPOSITIVOS LEGAIS DA LEI TRABALHISTA

A CLT é o compilado das regras referentes ao Direito do Trabalho que dispõe sobre o vínculo dos trabalhadores e as empresas contratantes, sejam na área rural ou urbana. Assim, corresponde à lei que designa parâmetros como a hora extra, jornada de trabalho, férias, FGTS, entre muitos outros.

A lei supramencionada foi criada no dia 1º de maio de 1943, apresentada na forma do Decreto Lei nº 5.452, legitimada pelo até então chefe do Poder Executivo, Getúlio Vargas. A denominação “Consolidar” não foi escolhida sem critério pois o mesmo aduz a ideia de fortificar, tornar sólido.

Em seu êxodo, a CLT foi a junção das normas de trabalho que já existiam no Brasil até o momento. Ademais, o efeito desse compilado de leis, fortaleceu os meios dos trabalhadores se defenderem, pois tornou mais fácil o acesso às normas sempre que preciso.

Dessa forma, a criação da CLT facilitou a resolução de eventuais conflitos nas relações trabalhistas, além de servir até hoje como protetora de direitos essenciais aos trabalhadores.

2.1 A relevância da CLT

A respeito de sua importância, a CLT é imprescindível aos empregadores e, principalmente, para aqueles que são empregados por ser o dispositivo legal trabalhista que apresenta as normas para uma relação de vínculo empregatício justa, sem ônus prejudicial às partes da relação de emprego. Outrossim, em sua composição, não estão expostos apenas direitos, mas também os deveres dos empregadores e dos funcionários.

Diante desse cenário, a criação da CLT foi preconizada a partir da falta de regulamentação de algumas classes profissionais específicas. Após seu surgimento, a jornada de trabalho, os benefícios, as condições e direitos daqueles inseridos nos polos da relação de trabalho foram discutidos e definidos.

Nessa toada, o seu conteúdo é tão extenso e difícil a compreensão dos muitos detalhes existentes que, ao ser criado, por ser um registro tão rico em conhecimentos de extrema importância, existiram concepções a ser sanadas com o objetivo de que não existissem brechas ou dúvidas que fizessem a lei ser facilmente descumprida. Por fim, a CLT definiu conceitos fundamentais para sua aplicação.

2.2 Os direitos do trabalhador à luz da Constituição Federal de 1988 (CF/88)

O trabalho é tão relevante para a sociedade, que é destacado já no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal, mostrando sua importância na ordem econômica, política, social e jurídica.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019) (BRASIL, 1988).

Desse modo, a Carta Magna não poupou referências ao trabalho, uma vez que atribuiu ao artigo supracitado grande valor e interesse social. Assim, o reconhecimento desse valor é enfatizado em outros artigos do texto constitucional como no caput do artigo 170, reiterando que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, bem como no artigo 193, onde outorga ao primado do trabalho a condição base da ordem social, ainda frisando a importância da criação de órgãos jurisdicionais especializados a fim de realizar de forma eficiente os direitos dos trabalhadores e proteção de forma efetiva ao Direito do Trabalho.

Nessa toada, de acordo com a lei mencionada a Carta Constitucional, além de conceder ao trabalho um valor social o definiu, enquanto Estado Democrático de Direito como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Ademais, no capítulo II, título II, do artigo 7º ao 11º, estão elencados os direitos fundamentais sociais. Dessa forma, podemos definir os direitos relacionados ao trabalho como direitos essenciais à cidadania. Outrossim, é inviável o afastamento entre a democracia e os direitos, então fica claro que se os direitos inerentes ao trabalho são relacionados à cidadania, também são direitos de democracia.

Por fim, os direitos constitucionalmente garantidos inerentes ao trabalho tornam-se poderes, pois através desses direitos aqueles que trabalham têm meios que assegurem sua igualdade e liberdade, além de condições jurídicas de defesa, por meio de ações coletivas como, sindicatos, greves e negociações. Tais formas de proteção são extremamente necessárias pois são medidas protetivas que asseguram os trabalhadores de não sofrer abuso pela parte contratante, pois geralmente são as empresas que detêm o poder monetário, tornando os empregados suscetíveis a situações desagradáveis.

2.3 Os polos do vínculo empregatício

É sabido que a relação entre empregado e empregador sempre foi muito conturbada, ainda mais quando a discussão é acerca dos direitos inerentes às partes. Dessa forma, é possível reconhecer que os seus direitos são assegurados, ainda que o empregador tenha sobreposição em alguns casos, circunstância que não deveria ocorrer.

A CLT, tem o papel de mediar essa relação, tentando buscar sempre um equilíbrio de forma que os direitos não fiquem desbalanceados e prejudiciais a qualquer das partes. O artigo 3º da CLT mostra que será considerado empregado, todo aquele que prestar serviços ao empregador, mediante sua dependência e salário (BRASIL, 1943).

Por outro lado, o empregador, como está previsto no artigo 2º da referida lei, diz que é aquela empresa individual ou coletiva, que assume os riscos econômicos, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado (BRASIL, 1943).

Dito isso, é perceptível a dessemelhança dos polos na relação de emprego, já que um fornece trabalho e o outro executa o trabalho. O que parece uma distinção simples e de fácil compreensão, mas na prática se mostra muito complicada, pois as partes detêm direitos fundamentais em uma linha tênue onde se um é beneficiado o outro é prejudicado.

Destarte, tem-se como exemplo dessa dificuldade de harmonizar a conexão entre empregador e empregado a Lei nº 13.467 conhecida como a Reforma Trabalhista que alterou vários artigos da CLT, afetando diretamente muitos direitos trabalhistas das partes do contrato de trabalho.

Portanto, fica clara a dificuldade no equilíbrio dos direitos do empregado relacionado diretamente aos direitos do empregador, no qual dificilmente essa relação será harmônica, tendo em vista que as partes se localizam em polos opostos. Assim, quando o Poder Legislativo decide uma possível melhora para um lado, inevitavelmente acaba retirando alguns direitos do outro. Nessa perspectiva, a CLT tende a permanecer em constante reforma buscando melhorias a fim de proporcionar o equilíbrio entre as partes do vínculo empregatício.

3 NOVAS MODALIDADES DE EMPREGO

À nossa volta, de modo quase que imperceptível, ocorrem uma série de mudanças no modo de viver, na sociedade e nos empregos. As modalidades de trabalhos atuais, em grande escala, são imateriais, ou seja, que não pode tocar, tais como: telefonista, publicidade pela internet, entre muitos outros. Todavia, há 20 anos era diferente, pois as pessoas contavam com máquinas e objetos relacionados ao Tato (trabalho material) e era desconhecido o uso de computadores.

Dessa maneira, as alterações nas modalidades foram possíveis por intermédio do sistema de produção industrial do “Toyotismo”, onde diversos trabalhadores tornaram-se dispensáveis quando comparados à produção de máquinas. Dessa forma, o relevante aumento da produção e o crescimento do setor de serviços fizeram com que as empresas mudassem seu modo de produzir por conta do “enxugamento do Estado e das políticas neoliberais”, conceitos sociais clássicos da época.

Grandes áreas sociais, citando assim a de mobilidade urbana, deram abertura para novas modalidades empregatícias, a exemplo disso temos a uberização, que se caracteriza como uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. Além disso, pode ser compreendida como um processo de informalização, estando consolidada a passagem do status de trabalhador para o de um nano empresário de si permanentemente disponível ao trabalho. Com isso, lhe são retiradas garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação.

As atuais empresas promotoras da uberização, também conhecidas como empresas-aplicativo, desenvolvem mecanismos de transferência de custos e riscos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas sim para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e com disponibilidade para o trabalho.

Desse modo, a uberização do trabalho, independente de que sejam os Estados Unidos os pioneiros na criação dessa tecnologia socioprodutiva, o impacto das atividades que seguem esse modelo, se torna cada vez mais abrangentes no mundo, sobretudo nos países emergentes.

É notável que o trabalhador brasileiro tem aptidão para diversas atividades produtivas que adotam essa forma de trabalho. Consoante os dados da empresa Uber, já são aproximadamente, cerca de 500 mil motoristas cadastrados no aplicativo. Nesse mesmo cenário de atuação surgiram outras empresas-aplicativo que já operam no Brasil, como a indiana WillGo, espanhola Cabify, e as brasileiras 99Taxi e Televo. De mesmo modo, todas essas empresas de modalidade urbana proporcionam a todos os trabalhadores um sistema de trabalho comedido pela informalidade e, além disso, esperam dos motoristas que eles desempenhem suas atividades por meio de condições objetivas.

Um projeto de reforma trabalhista aduz o trabalho intermitente e o home office, como novas modalidades de contratação, proporcionando assim uma flexibilização ao mercado de trabalho.

Assim, em meio as inúmeras inovações enquadradas na CLT, por interlúdio da Lei nº 13.467/2017, também reputada como reforma trabalhista, destaca-se assim, o contrato de trabalho intermitente, o que antes era uma modalidade de contrato de trabalho que inexistia na legislação trabalhista brasileira. O mencionado instituto foi idealizado como uma modalidade de trabalho à sombra de um vínculo de emprego, com jornada e salário oscilantes, adequado ao desígnio do empregador e foi considerado pelos legisladores como sendo possuidor das qualidades necessárias para a retirada do trabalhador da informalidade, diminuindo assim, o índice de desemprego que assola o país.

O regime de trabalho intermitente é um modelo de contrato no qual o cooperante é chamado a produzir suas atividades de forma circunstancial, com brechas de inatividade. Por consequência, as empresas que acolhem esse sistema têm maior vantagem, tendo em vista que há a possibilidade de remunerar os contratados somente durante o período de atuação. O trabalho intermitente encontra-se previsto como uma nova modalidade de contrato de trabalho, no novo texto dos artigos 443, caput, e 452-A, caput, da CLT, *in verbis*:

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.

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

Anterior a elaboração dessa modalidade, era exigida pela lei, uma carga horária de, no diminuto 30 horas por semana. Logo, depois da nova regulamentação não existe uma fronteira mínima de horas que devem ser executadas, possibilitando ao cooperador contratado, realizar seu trabalho por duas ou quatro horas no decorrer da semana. No entanto, o limite máximo de 44 horas semanais, equivalente a 220 horas por mês, foi a regra mantida, a qual deverá sempre ser seguida.

Torna-se indispensável aos contratados por intermédio desse modelo de trabalho, ficarem à disposição da organização para quando existir alguma convocação de diligência de trabalho. Essa evocação deve ser feita com a antecedência de três dias, pelo menos, possibilitando ao profissional tempo suficiente para se organizar.

Na hipótese de se moldurar ao contrato intermitente, é fundamental que o subordinado seja agraciado com um período de inatividade. Esse período de

descontinuidade é determinado e deve ocorrer entre os períodos de trabalho. O chamamento do subalterno para acolher o posto deverá ser efetuado mediante qualquer apetrecho de comunicação que utiliza ligação telefônica, mensagem de texto ou até aplicativos de interação social (FOLHA CERTA, 2020).

Ademais, vale ressaltar que é permitido ao colaborador rejeitar a convocação da empresa, porém, não se encontra em lei um limite de recusas permitido. A partir do momento que a oferta é aceita, caso ocorra algum descumprimento, deverá ser paga uma multa de 50% relacionada ao valor de 30 dias de trabalho (FOLHA CERTA, 2020).

Com relação ao contrato, o mesmo é redigido observando o esclarecimento de todas as informações, principalmente sobre os valores da hora trabalhada pelo subordinado, esta não podendo ser inferior as aplicadas aos demais colaboradores da organização, sejam eles trabalhadores intermitentes ou não, como também não podendo ser menor ao valor da hora de trabalho do salário mínimo (FOLHA CERTA, 2020).

No final de cada período de trabalho intermitente, o colaborador deverá receber a remuneração correspondente ao serviço realizado e estipulada em contrato, que se constitui da seguinte forma: valor de remuneração do período trabalhado; férias proporcionais com adicional de 1/3 (um terço); valor do repouso remunerado para o caso de trabalho aos domingos e feriados; proporcionais ao 13º salário e os adicionais legais (hora extra e outros) (BRASIL, 1943).

Os cooperadores adeptos a modalidade de trabalho intermitentes, detêm benefícios com previsão na nova regulamentação, eles têm direito ao recebimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, o qual seguirá todos os moldes estabelecidos pela previdência social, outro benéfico dado ao subordinado são as férias remuneradas, equivalente há 30 dias, após 12 meses de contrato (BRASIL, 1943).

Defronte ao isolamento social ocasionado pela pandemia do covid-19, outra nova modalidade de emprego, que também está embutida no texto da reforma, foi abraçada por muitas empresas e trabalhadores. Sendo o Home Office ou teletrabalho, no qual possibilita ao empregado realizar suas atividades fora do seu ambiente de trabalho.

Portanto, a reforma determina que a previsão do Home Office deve estar no contrato de trabalho. Assim, caso haja comum acordo entre as partes, fica livre a

possibilidade de modificação do contrato presencial para o teletrabalho. Destarte, deve ser previsto nesse contrato quem será o responsável pela aquisição, conservação ou provimento dos equipamentos tecnológicos e da sustentação precisa à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso do dispêndio atribuído pelo empregado.

4 REQUISITOS QUE CONFIGURAM A RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação empregatícia deve ser caracterizada pois sua identificação permite a aplicação de regras e princípios previstos nas leis do Direito do Trabalho. As condições que caracterizam a relação de emprego estão determinadas nos artigos 2 e 3 da CLT. Em consonância ao tema, Delgado (2019, p. 338):

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

4.1 A pessoalidade

Refere-se a requisito exclusivo do empregado, no qual decorre da inviabilidade da substituição do empregado por outro, tornando sua atividade de caráter infungível. Dessa forma, percebe-se que o vínculo de emprego é *intuitu personae*, que se deriva do pressuposto de que não se contrata o serviço como fim, mas sim a pessoa que o está exercendo.

É fundamental destacar que a pessoalidade não se aplica apenas para configurar a relação de emprego, mas também na sua extinção. Uma vez que se trata de obrigação personalíssima da prestação de serviço, não é transmitido aos herdeiros e sucessores. Por tanto, o óbito do prestador de serviço culmina necessariamente no fim do vínculo empregatício.

4.2 Não eventualidade

A prestação de serviços do trabalhador não possui caráter eventual. Portanto, devem ser habituais e contínuos. Não possuir caráter eventual tem sentido de que o empregado deve prestar serviços de forma contínua, da mesma maneira que o compromisso do contratante dura até se findar a relação de emprego.

É importante frisar que não há necessidade de que os serviços sejam cumpridos diariamente. Sendo indispensável o retorno do prestador ao serviço e que este seja ciente do dia em que as tarefas serão realizadas, para que não haja prejuízo em decorrência de sua ausência.

Por fim, o critério relacionado a habitualidade não é definido pela prestação cotidiana do serviço, mas sim pela permanência e duração do trabalho. Desde que estejam definidos as tarefas e os prazos do início ao fim da relação de emprego, o serviço é habitual.

4.3 Onerosidade

A onerosidade é caracterizada pelo equilíbrio entre o trabalho exercido e o salário a ser pago. Assim, este requisito é um pacto entre o contratante e contratado mediante promessa de serviço prestado da parte do trabalhador, e do pagamento pela parte do empregador. A onerosidade é observada através de duas óticas.

A onerosidade objetiva é manifestada através do pagamento feito pelo empregador, da quantidade de parcelas destinadas a recompensar o prestador de serviços em decorrência do contrato de emprego firmado.

Paralelamente a onerosidade subjetiva é identificada na intenção do empregado de cumprir sua obrigação firmada em contrato, a prestação do serviço, visando sanar seu encargo.

4.4 Subordinação

A subordinação é o requisito que trata da necessidade de obediência, onde o empregado deve se sujeitar às determinações e orientações do empregador com previsão no contrato, desde que estejam em harmonia com as leis superiores e não sejam abusivas. Assim, a estrutura de subordinação é proveniente da permissão que o empregador recebe do prestador para que este direcione seu trabalho.

Hodiernamente, o entendimento dominante em referência a dualidade do poder de direção em detrimento a subordinação, é feita de forma objetiva. Ademais, considera-se que a lei se refere a subordinação quando aponta a dependência do vínculo na relação de emprego no artigo 3º da CLT.

4.5 Recentes decisões dos tribunais do trabalho acerca da relação de emprego

São atuais as várias deliberações dos tribunais da área do trabalho a respeito da existência do vínculo empregatício nas mais novas modalidades trabalhistas. A exemplo, tem-se a controvérsia a respeito da presença, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, o qual exerce a função de “motorista”, para com a empresa reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, vide a ementa do TST em Recurso de Revista do Estado de Roraima:

PROCESSO Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 Firmado por assinatura digital em 05/02/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. A C Ó R D Ã O (5ª Turma) GMBM/CHS/ggm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL 2021).

Do estudo dos autos, capta-se que o TRT reconstitui a sentença original que concluía a presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego entre as partes. Todavia, antagônica a conclusão proferida pelo acórdão regional, os elementos incluídos aos autos mostram a inexistência do vínculo empregatício, levando em consideração a autonomia na realização das atividades do autor, o que

descaracteriza a subordinação, um dos critérios que configuram a relação de emprego. Consoante decisão do TRT, abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. No caso concreto não restaram preenchidos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, nos termos dos artigos 2º e 3º, da CLT.

(TRT-2 10011389720165020048 SP, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 08/03/2021)

Ao ingressar na Justiça do Trabalho, foi relatado pelo motoboy que o mesmo prestava serviços à empresa autônoma que funciona como comissária de Logística do IFood. Além disso, explicou que apesar de que haja a possibilidade de um motoboy fornecer o serviço continuamente para o aplicativo de delivery, torna-se mais convenientes aos entregadores, que o IFood venha incentivar que eles sejam reunidos nas OL's¹. as quais são incumbidas de organizar as escalas de trabalho.

No parecer, a magistrada enfatiza a autonomia que o motoqueiro tinha para desempenhar suas atividades, com liberdade para acatar ou não os chamados ocasionais. Ademais, a juíza observou que ele também tinha liberdade para escolher a maneira de realizar a entrega.

A magistrada destacou ainda que o motoboy tinha a possibilidade escolher quando ia trabalhar, qual rota desejava percorrer para entregar o pedido, qual aplicativo utilizar e até mesmo se desejava trabalhar constantemente ou se fazer faltoso por um certo período temporal. Dito isso, a juíza fortalece a conclusão de que não havia os critérios de pessoalidade e tão continuidade no vínculo contratual entre a OL e o motoboy.

Em suma, a magistrada decretou total improcedência na ação e condenou o motoboy no pagamento de honorários sucumbências aos advogados das duas empresas, no montante de 10% sobre o valor dado à causa.

5 O IMPACTO DA FLEXIBILIZAÇÃO NOS DIREITOS DO TRABALHADOR

O Brasil vem passando por expressivas modificações no mercado de trabalho, pode-se apontar como consequência dessas alterações as novas tecnologias, a

¹ OL's correspondem a operadores logísticos, uma espécie de "patrão" que faz o intermédio entre os seus pedidos e o IFOOD.

globalização, a internacionalização das economias, as crises econômicas, as quais contribuem fortemente para o desemprego em grande nível e o significativo aumento do trabalho informal (MARTINS, 2002). Por condão dessa realidade, em contradição à dureza da legislação, nasce a ideia de desregulamentação e flexibilização, a qual ganha relevância na avaliação dos operadores e especialistas da área do Direito Laboral.

5.1 Flexibilização do Direito do trabalho. Conceito

Conceitua-se a flexibilização como uma forma de modificar, de atenuar, de diminuir efeitos, de adequar à realidade. Em outras palavras, não é precisamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas sim a comutação de determinados direitos, sobretudo, em situações de crises econômicas.

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2002).

Verifica-se assim, que concerne de uma conduta às normas atuais considerada em desunião com a realidade que vem se modificando no perpassar da história da humanidade, decorrência de avanços tecnológicos, mudanças econômicas, sociais, culturais, políticas e outros.

5.2 Atual realidade brasileira

Hodiernamente o país passa por uma desagradável situação em meio a uma pandemia, além disso, os índices de desemprego chegam a níveis alarmantes, o que aumenta consequentemente o trabalho informal e gera assim, insegurança aos empregados. É grande o número de desempregados que procuram uma ou outra labuta que possa proporcionar o sustento para si e para sua família, sem, ao menos, preocuparem-se com amparo futuro, observando que é no momento presente que eles necessitam colocar comida na mesa e dispor de uma moradia para se abrigar até o final de cada jornada. Sabe-se que existem circunstâncias onde a desesperança é tão espantosa que o cidadão concorda com qualquer proposta de emprego, sem nenhuma garantia sequer, objetivando somente solucionar suas carências imediatas.

5.3 Motivos da flexibilização

É citada pela doutrina algumas causas da flexibilização relacionadas ao direito e condições de trabalho. Quais sejam, desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, encargos sociais, aumento de desemprego, aspectos culturais, economia informal e outras causas sociológicas (MARTINS, 2002).

Por consequência da globalização, os países em desenvolvimento, os quais têm sua base e retratam-se nos de primeiro mundo, buscam se adequar as exigências do mercado mundial e assim tentam trazer a suas empresas modelos inovadores de gestão que possibilitem novos empregos. Essa adequação, na maioria das vezes, exige flexibilidade nas normas trabalhistas, diminuição no rigor no cumprimento de leis e um menor comprometimento por parte dos aplicadores externos (GHISLENI, 2006).

Ademais, aspectos sociológicos e culturais de mesmo modo influenciam na ideia de flexibilização do Direito Trabalhista, haja vista, nos anos passados, a introdução da mulher no mercado de trabalho completou espaços que anteriormente eram somente ocupados por homens. Desse modo também, a migração dos trabalhadores da área rural para a urbana, a multiplicação da economia informal, entre outros (GHISLENI, 2006).

Apresentadas e descritas as causas que movem a pensar em uma menor rigidez das normas trabalhistas e averiguando a necessidade do empregado e possibilidade econômica da empresa, percorre-se assim, para uma realidade verdadeira que visa a flexibilização do Direito Laboral.

5.4 As formas de flexibilização

Dar-se inúmeras formas de flexibilizar, ou vários aspectos possíveis de flexibilização, a exemplo disso: a remuneração, a jornada de trabalho, a contratação, o tempo de duração do contrato, a dispensa do trabalhador.

Na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º em divergentes incisos, foram prescritas as conjecturas acerca da flexibilização, tendo por exemplo: direitos do trabalhador no tocante à irredutibilidade do salário (artigo 7º, VI), à durabilidade da jornada de 8 horas e a carga horária de 44 horas semanais, quando dadas em concordância ou em convenção coletiva (artigo 7º, XIII), uma jornada com turnos ininterruptos, a qual equivale a 6 horas, podendo ainda ser negociada coletivamente

(artigo 7º, XIV) e ainda, a flexibilização do dia de repouso (artigo 7º,XXV) (BRASIL, 1988).

Por tanto, é necessário ponderar a ideia de que o Estado deve prover tudo e ainda adequar as normas à realidade social. Todavia, não pode ser completamente excluída a regulamentação estatal com relação ao Direito do Trabalho. É esperado que a legislação deva manter a proteção e amparo ao trabalhador, garantindo os direitos que foram duramente conquistados, como se pode compreender historicamente. É visto que trabalhador é mais frágil, delicado desamparado, hipossuficiente, o mesmo não pode ficar desprotegido, sujeito à lei do mais forte ou à lei do mercado.

Com isso, o melhor seria uma flexibilização, apadrinhada somente em períodos de crise, que pudesse certificar ao trabalhador condições ideais de sustento, tanto para si como sua família, enraizada ao princípio da dignidade da pessoa humana, garantido constitucionalmente, e simultaneamente pudesse asseverar que as empresas tenham seguridade para continuar movimentando o capital e principalmente gerando empregos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da atual tendência de flexibilização do contrato de trabalho em face das novas modalidades de emprego advindas do aumento da tecnologia e procura por trabalhos alternativos e mais flexíveis, identificou-se uma carência de regulamentação específica que assegure a cartela de direitos fundamentais ao trabalhador.

A pesquisa se mostrou muito relevante, pois o debate sobre a relação de emprego dos prestadores de serviço por aplicativo é desafiadora e complexa, além de muito importante para a sociedade, já que a proteção da relação jurídica deve ser protegida de abusos e ilegalidades.

Dessa forma, ficou explícito que para caracterizar o vínculo empregatício existem critérios legais indispensáveis dispostos na CLT. A pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação norteiam a relação de emprego, se um desses requisitos não forem cumpridos não há a possibilidade de acionar o judiciário em busca da tutela de direitos.

Isto posto, no caso dos motoristas e entregadores de aplicativos existe grande dificuldade a respeito da existência ou não da relação de emprego. A flexibilização de

horários, o acesso ao trabalho a comodidade e a facilidade de contratação, na prática se mostram empecilhos para dar a esses trabalhadores os direitos e garantias garantidos constitucionalmente.

Por fim, as mais recentes decisões dos tribunais referentes à existência ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo com as plataformas confirmam o entendimento de que não há o vínculo de emprego nas modalidades supracitadas. Isso se dá devido ao não preenchimento dos requisitos de subordinação e habitualidade, mesmo que os demais sejam cumpridos, a falta desses, resulta na não caracterização da relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Gustavo. **Novas modalidades de trabalho: como será o futuro do emprego**. Digilandia, 2020. Disponível em: <https://digilandia.io/home-office/novas-modalidades-de-trabalho/>. Acesso em 15 de março de 2021.

BRASIL. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros. Tribunal Superior do Trabalho. Lex: Migalhas.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. - Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p.
MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 de maio de 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22 de outubro de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº1001334-59.2016.5.02.0471**. Recorrentes: Julio Cesar Xavier e Companhia Brasileira de Distribuição. Relatora Juíza Adriana Prado Lima. 1º Vara do Trabalho de São Caetano do Sul. Lex: Jusbrasil.

BRASIL. **Reforma trabalhista cria novas modalidades de emprego**. Auditecgo: diário do comércio. Disponível em: <https://auditecgo.com.br/reforma-trabalhista-cria-novas-modalidades-de-emprego/>. Acesso em 14 de março de 2021.

CAVALCANTI, Henrique TAGLIARI. **Direito equilibrado entre empregado e empregador**. I Fórum de Direito Internacional de Direitos Humanos, v. 1, n. 01, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. São Paulo: LTr; 19ª Edição; 2020.

DIAS, Tiago. **Até a pornografia tem: o que é uberização, como surgiu e outras dúvidas**. FAQ Sociedade, 2020. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/faq/uberizacao-o-que-e-como-funciona-como-surgiu-e-outras-duvidas>. Acesso em 15 de março de 2021.

GHISLENI, Maria Salete Dalla Vecchia. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Trabalho de conclusão de curso. Lajeado/RJ: dezembro de 2006.

IBGE, **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Taxa de desemprego no Brasil, no segundo trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 22 de outubro de 2020.

RIBAS, Walter Perpétuo et al. **Flexibilização das relações de trabalho via acordo coletivo ou desregulamentação dos direitos trabalhistas?**. Revista Stricto Sensu, v. 5, n. 2, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva Educação; 7ª Edição, 2021.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTr; 13ª Edição; 2017.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que o projeto de pesquisa intitulado: “**O Contrato de Trabalho e a Tendência Atual de Desregulamentação e Flexibilização em Algumas Modalidades de Emprego**”, dos discentes **Carlos Henrique Costa Carvalho** e **João Victor Silva Costa**, orientados pela **Profa. Dione Cardoso Alcântara**, foi cadastrado na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, sob o processo nº 15/2021.

Teresina, 07 de abril de 2021



Profa. Dra. Adélia Dalva da Silva Oliveira
Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação do
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, professora Maria de Jesus da Silva Costa, portadora do R.G 014802452000-5 e CPF 925.243.623-53, graduada em Letras Português e Inglês e Respectivas Literaturas pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, declaro para o Centro Universitário – UNINOVAFAPI que revisei o Artigo de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado “O Contrato de Trabalho e a Tendência Atual de Desregulamentação e Flexibilização nas Novas Modalidades de Emprego”, dos alunos Carlos Henrique Costa Carvalho e João Victor Silva Costa. Declaro ainda que o presente Artigo encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 14 de maio de 2021.

Maria de Jesus da Silva Costa

Prof^a. Maria de Jesus da Silva Costa

CPF: 925.243.623-53