

# TRABALHO DESCARTÁVEL: AS MUDANÇAS NAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO INTRODUZIDAS PELAS REFORMAS TRABALHISTAS NO MUNDO

*Disposable work: changes in contracting forms introduced by working reforms worldwide*

Vitor Araújo Filgueiras (UFBA)  
Sara Costa Pedreira (UFBA)

## Informações do artigo

Recebido em 03/12/2019

Aceito em 09/12/2019

doi: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p578-607>



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Como ser citado (modelo ABNT)

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades*. Salvador, n. 248, set./dez., p. 578-607, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p578-607>

## Resumo

Este artigo analisa a reforma trabalhista brasileira no que concerne às alterações legislativas sobre as formas de contratação, tendo como eixo de comparação sete experiências internacionais. O objetivo principal é discutir o processo de ataque ao contrato típico, seja por meio da sua piora, ou pela introdução de novas modalidades de contratação. A reforma trabalhista brasileira foi sancionada com a promessa de dinamizar a economia, diminuindo o desemprego e aumentando a formalização, retórica similar à verificada nos outros países pesquisados. Todavia, os indicadores demonstram inexpressiva mudança na desocupação e na quantidade de empregos formais. Em contrapartida, percebe-se uma precarização dos postos de trabalho, com trocas de empregos formais por informais, e piora dos contratos em relação ao direito do trabalho. As reformas trabalhistas, enquanto um fenômeno social, podem ter ajudado a legitimar uma mudança que já se apresentava na prática, e, portanto, tem servido para fornecer respaldo jurídico aos empresários.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Formas de contratação. Trabalho descartável.

## Abstract

This article analyzes the Brazilian labor reform, having as its axis of comparison seven international experiences, aiming at the legislative alterations about the contracting forms. The main objective is to discuss the process of attacking the regular formal contract, either by worsening the typical contract or by introducing alleged new contracting modalities. The Brazilian labor reform was sanctioned with the promise of boosting the economy, reducing unemployment and increasing formalization, similar rhetorical were used in the other countries surveyed. However, the indicators show no significant change in the structure of the labor market, both regarding unemployment and formalization. On the other hand, there is a precariousness of jobs, with exchange of formal employment by informal, and worsening contracts in relation to labor law. Labor reforms, as a social phenomenon, may have helped to legitimize a change that was already taking place in practice, and thus only served to provide legal backing for businessmen and owners of capital. Similarly, they may have accentuated a change already underway in the world of work, even before its implementation.

**Keywords:** Labor Reform. Contracting forms. Disposable work.

## Introdução

Há pelo menos três décadas, reformas trabalhistas têm se espalhado pelo mundo sustentadas pela defesa dos empregos e melhoria dos contratos. Nos países centrais isso significaria a diminuição da dualização no mercado de trabalho, enquanto nos países periféricos remete-se à formalização dos postos. Essas reformas abarcam diferentes aspectos das relações de trabalho, sendo uma das principais as formas juridicamente aceitas de contratação.

As mudanças na legislação tendem a ocorrer em um contexto de baixa dinâmica do mercado de trabalho, dessa maneira, a sua inserção é comumente amparada pela retórica de que elas seriam responsáveis pela melhora no ambiente empresarial para a contratação. No entanto, no Brasil, após a reforma, a fragilização das instituições de defesa do direito do trabalho é concomitante à piora sistemática dos índices de informalidade, sem a prometida queda efetiva do desemprego. A reforma pode ter ajudado a legitimar mudanças precarizantes que já se apresentavam na prática, e, portanto, serviu para fornecer respaldo jurídico aos empresários.

Os objetivos gerais deste texto são: 1) Analisar o processo de precarização do direito do trabalho através da introdução de novas formas de contratação e sua efetividade; 2) debater a relação entre as reformas e as chamadas novas formas de organização do trabalho.

O argumento central é que as reformas predominantemente precarizaram os contratos, seja por meio da: 1) eliminação do direito do trabalho para determinadas formas de contratação, 2) criação ou ampliação de contratos com menos direitos, 3) ampliação dos contratos com menor efetividade dos direitos, 4) ou rebaixamento das condições dos próprios contratos típicos. Essas mudanças têm como norte a legalização de formas de contratação que tornem os trabalhadores descartáveis e com uso, o mais ajustável possível, às demandas do capital, cuja expressão mais evidente são as chamadas novas formas de organização do trabalho.

Neste artigo analisaremos dados empíricos acerca das formas de contratação que foram introduzidas ou alteradas pela reforma trabalhista brasileira, tendo como eixo de comparação sete experiências internacionais. Temos os casos da França, México, Alemanha, Reino Unido e Espanha, que passaram por reformas semelhantes ao caso brasileiro. A Coreia

do Sul terá sua mais recente reforma particularmente examinada, dado a abordagem contrária às demais.

Os indicadores utilizados para a construção desse artigo são provenientes das bases de dados da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), da Eurostat (Gabinete de Estatísticas da União Europeia), da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Além disso, foram efetuadas entrevistas com 26 trabalhadores de 4 empresas de entrega, entre 20/05/2019 e 17/10/2019, na cidade de Salvador (BA). Desses, 16 eram motoboys e 10 bike-entregadores, abordados em efetivo labore em 7 bairros da cidade. Além da aplicação de questionário semiestruturado, a pesquisa adotou a estratégia metodológica de captação de prints das telas dos celulares (quando autorizada pelos trabalhadores), de modo que as informações coletadas são incontroversas quanto às jornadas, pagamentos e outras características da relação entre trabalhadores e “aplicativos”. Por fim, as análises realizadas ancoram-se em autos de infração da Fiscalização do Trabalho, processos judiciais do Ministério Público do Trabalho acerca da regulação das instituições e do direito do trabalho, e nos relatórios do Grupo de Estudos “GE Uber”, no âmbito da CONAFRET (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho).

Além desta introdução, este artigo é composto por mais cinco seções, a saber: 1) Demarcação teórica acerca das modalidades de contratação; 2) Mapeamento das mudanças jurídicas introduzidas pelas reformas; 3) Análise do impacto social destas reformas no mundo real; 4) Debate acerca das “novas” formas de organização do trabalho; e, por fim 5) Considerações Finais sobre a tendência não unívoca e determinante do mercado de trabalho.

### **Contrato típico e reformas trabalhistas**

A ascensão de formas atípicas de contratação e a consequente precarização dos postos de emprego são tendências do mercado de trabalho fartamente apontadas pela literatura. Apesar de não existir uma definição universalmente aceita para designar essas formas “atípicas”, o conceito mais amplamente usado, segundo a OIT (2019), é aquele que se contrapõe ao emprego padrão formal (ou típico). Nesse sentido, o trabalho padrão é definido como aquele em tempo integral, de prazo indeterminado, com remuneração mínima e parte

de uma relação de emprego subordinada e bilateral. Em contrapartida, o contrato de emprego atípico seria aquele com instabilidade de prazo, jornadas e ou remuneração.

Consoante a OIT (2019), as formas atípicas abarcam diversas modalidades de contratação, como o trabalho a tempo parcial, temporário/por prazo determinado, intermitente e relações de assalariamento disfarçado. As reformas trabalhistas atuaram no sentido de implementar ou facilitar a contratação por meio destas formas atípicas, contribuindo para a precarização do mercado de trabalho como um todo. Nesse sentido, as reformas proporcionaram respaldo jurídico para a utilização desses modelos de contratação pelos empregadores.

Dentro do debate acadêmico a respeito do tema, há extensa literatura que aceita a ascensão destas novas formas como parte da dinâmica natural do mercado de trabalho, dada a lógica de um mundo de competição globalizada. Nesse sentido, argumenta-se o surgimento de uma nova divisão social do trabalho, proveniente de uma mudança nas estruturas produtivas, que necessita de novas formas de emprego para se sustentar. A partir de então, cria-se uma dicotomia entre o mau uso e o bom uso dessas modalidades, e admite-se, portanto, que a existência de tais contratações é inexorável. Nesse sentido, há abordagens para discutir essa problemática, sendo as principais as que: a) Reconhecem a necessidade de uma nova legislação para regular as formas de emprego atípicas, de forma a obter algumas frações de direitos derivados do desmonte da proteção concedida aos empregos regulares; e, por fim, como ápice deste processo; b) Projetam uma espécie de novo adeus à classe trabalhadora, através do argumento de uma impassível mudança na estrutura do mercado de trabalho, a partir da substituição do trabalho assalariado por novas formas de trabalho, que explicitariam o anacronismo da legislação trabalhista atual (FILGUEIRAS, 2016).

Fora da academia, diversos documentos institucionais foram responsáveis por disseminar proposições sobre as reformas. O Jobs Study da OCDE é o mais famoso deles e defende, dentre outras coisas, o uso de jornadas de trabalho flexíveis, diminuição do tempo de trabalho a curto e longo prazo, incentivo ao empreendedorismo e flexibilização da legislação protetora do trabalho como políticas para conter o desemprego. Este documento, publicado em 1994, foi responsável por guiar algumas estratégias de emprego na Europa, a fim de conter a onda de desemprego durante a década de 90, e culminaram nas reformas trabalhistas durante as duas décadas seguintes. (TELES, 2017).

No Brasil, dadas as características do mercado de trabalho, o suposto combate ao desemprego normalmente vem acompanhado da promessa de formalização. Como o próprio Parecer da Reforma expressa, seria necessária uma mudança legislativa para incentivar a criação de empregos formais e dinamizar o mercado.

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia. (PARECER DA REFORMA, 2017).

Trata-se de um diagnóstico antigo das entidades empresariais. A Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2012), por exemplo, atrelava uma legislação rígida e anacrônica com a baixa produtividade da indústria brasileira, reivindicando a flexibilização das negociações para a redução dos custos trabalhistas.

A reforma se apresenta como ferramenta para aumentar a compra e melhorar as condições do negócio (com a formalização), portanto, visa promover a sobrevivência (digna) de trabalhadores e seus dependentes. Para tanto, a reforma declara visar o comportamento dos empregadores, para que eles contratem mais. Como tem sido praxe em todo o mundo, isso ocorreria por meio da “flexibilização” da legislação.

Contudo, essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas *in itinere*), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários.

O foco das reformas é atacar o contrato típico, seja piorando esse contrato padrão ou introduzindo novas formas de contratação. Nesse contexto, a terceirização atua de maneira importante entre as atuais formas flexíveis (precarizantes) de contratação da força de trabalho. No entanto, as estratégias usadas antecedem e transcendem esse modelo. Sem negar a condição de empregador, as modalidades flexíveis de contratos diretos de emprego (prazo determinado, sazonal, temporário) já se espalham ao redor do mundo. A suposta nova divisão do trabalho, juntamente com a negação da condição de empregador, permeia o movimento cujo ápice reivindica um “novo adegus” à classe trabalhadora, e que, em seu limite,

busca decretar o fim do direito do trabalho, pressionando pela aceitação das novas formas precarizantes de contratação.

O discurso empresarial, em alguma medida, foi migrando da defesa da terceirização para a negação dessa forma de contratação nos últimos anos. As empresas estariam “comprando produtos ou serviços”, estabelecendo relações puramente comerciais entre agentes completamente independentes. Dessa forma, almeja-se desvincular ao máximo a ideia da ligação entre os agentes envolvidos, trabalhadores e empresa contratante. Assim, partindo da fragmentação da produção, desvinculação entre empregado e empregador, e da negação da condição de empregador, caminha-se para a negação do próprio assalariamento.

Pode-se mapear as modalidades de formas “atípicas” de contratação de trabalhadores (que não se enquadram na contratação direta por tempo indeterminado), no capitalismo em escala global. Em síntese, esse mapeamento está ilustrado no quadro 1, desenvolvido a partir do modelo inicial presente em Filgueiras (2016).

Quadro 1 – Formas de Contratação Flexível da força de trabalho

Formas de contratação Flexíveis da força de trabalho	Admite ser empregador	Prazo para o tempo da relação	Contrato com Prazo	Tempo determinado, sazonal, obra certa, temporário	
		Flexível para uso na relação	Contrato sem Prazo	Intermitente, jornada móvel, portempo parcial	
	Nega ser o Empregador	Por meio da terceirização	Aceitando a designação de terceirização	Terceirização por meio de pessoas jurídicas com empregados admitidos	
			Negando a terceirização	Sem assalariados admitidos: cooperativa, PJ, MEI, avulsos	
		Relação direta entre empresa e trabalhador	Velhas formas de organização	Com assalariados admitidos: facções, fornecimento de produtos, franquias	
			Novas Formas de organização	Sem assalariados admitidos: “integrados”	
			Velhas formas de organização	Autônomos, em geral, parceria na pesca, venda direta, intermediários no beneficiamento da castanha	
			Novas Formas de organização	Gig economy, crowd work, trabalho por plataforma e aplicativos	

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Filgueiras (2016).

A retórica associada ao aprofundamento da divisão social do trabalho e a fragmentação da produção como justificativa à negação do vínculo empregatício, assim

como as formas de contratação delas derivadas, jogam papel central nesse contexto. Esses são os principais pressupostos para praticar e requerer mudanças na regulação do trabalho, inclusive para justificar e pressionar os trabalhadores que ainda são admitidos como assalariados diretos (FILGUEIRAS, 2016).

As relações de trabalho devem ser reconhecidas como tal, independentemente da constatação da existência de vínculo empregatício ou de trabalho autônomo. A tentativa de distorcer esse caráter a partir da introdução de termos que pretendem amenizar os esforços realizados pelos trabalhadores, como 'tarefas', 'caronas', 'colaboradores', dentre outros, caminha no sentido de captura da subjetividade do trabalhador, o que implica consequências negativas. (MPT, 2018)

Nesse sentido, através das novas formas de organização, atinge-se uma flexibilidade máxima da legislação do trabalho, no sentido de suprimir ao extremo os direitos do trabalhador, sem uma contrapartida por parte das empresas. A *gig economy* ou economia de bicos é atualmente a maior expressão desse fenômeno, dado que ocorre uma negação do vínculo empregatício e do assalariamento dos trabalhadores por parte das empresas. Dentro da lógica da *gig economy*, cada trabalhador é autônomo, e, portanto, há um repasse de todos dos riscos e custos relacionados ao emprego para este, uma vez que, as empresas denominam-se meras intermediadoras entre clientes usuários e trabalhadores.

Esse processo de emprego intrínseco à *gig economy* será abordado detalhadamente em seções posteriores, assim como sua relação com o assalariamento disfarçado. Dado que as reformas atuam após a presença, formal ou não, destas formas no mercado de trabalho, elas contribuíram para ampliar e legitimar os processos que estão em curso hoje.

### **Mudanças nos contratos inseridas pelas reformas**

Nosso foco nos países pesquisados são as reformas mais recentes, Alemanha (2003-2005), Espanha (2010-2012), México (2012), França (2016-2017), mas alguns países passaram por mais de uma reforma, inclusive nos anos 1980 e 1990. Sem desconhecer isso, inclusive porque impactos e trajetórias da década de 1990 se mantêm, daremos maior atenção às reformas do Século XXI, pois elas têm pautado os debates atuais (com exceção do Reino Unido, cuja reforma efetiva ocorreu nos anos 1980). Essa ênfase vale, também, para a Coreia, que, tendo efetuado uma reforma redutora de direitos em 1998, passou a ampliar a proteção

ao trabalho a partir de 2017, uma iniciativa apresentada pelo atual governo como a “construção de uma sociedade que respeita o trabalho” (HEE, 2019).

Nos contratos típicos, as reformas facilitaram a dispensa em todo os países aqui abordados (Alemanha, Reino Unido, Brasil, México, Espanha, França), com exceção da Coreia. Além disso, os contratos são mais sujeitos a negociações que derrogam direitos da legislação, e crescem as dificuldades para a ampliação de direitos, como veremos. As novas formas de contratação, por seu turno, se caracterizam por prever ou garantir menos direitos ou mesmo eliminar a proteção ao trabalho (caso do suposto trabalho autônomo).

Segundo a OIT (2019), o emprego por tempo parcial configura-se naquele onde a quantidade normal de horas trabalhadas é menor do que a de um contrato regular, e, em termos estáticos, para a (OCDE) isso significa menos de 35 ou 30 horas semanais. Dentre os motivos pelos os quais um trabalhador encontra-se empregado por tempo parcial, está uma razão involuntária do ponto de vista do empregado. Isso é convertido em outro indicador da OCDE para trabalho por tempo parcial, classificado como aquele onde o indivíduo empregado geralmente trabalha mais horas do que o atual, ou, em um contexto normal da economia, costuma trabalhar como tempo integral, ou está trabalhando na modalidade por tempo parcial porque não conseguiu um emprego de tempo integral.

Na Alemanha, o trabalho a tempo parcial se expressa principalmente por meio dos mini-jobs (até 15 horas semanais) ou dos mid-jobs (até 30 horas). Apesar de serem modalidades de contratação existentes desde 1971, ganham incentivos entre 2003 e 2005, com os chamados planos Hartz (EHMKE, LINDNER, 2015). Na Espanha (2012), o trabalho por tempo parcial passou a permitir o cumprimento de horas extras. Na França (2017), negociação coletiva ou acordos por empresa podem liberar horas extras e duração inferior a 24 horas nesta modalidade contratual. No Brasil, a partir da reforma de 2017, a contratação em tempo parcial permite uma jornada semanal de até 30 horas semanais (antes eram até 25 horas).

De acordo com a OIT (2019) o trabalho temporário configura-se naquele onde há regulação do máximo de duração e renovações do contrato, tendo este um prazo determinado. Sendo que este tipo de contrato está presente tanto em relações formais como informais de emprego. Similarmente ao trabalho por tempo parcial, existe um indicador que contabiliza o trabalho temporário onde o empregado preferiria estar em um modelo regular

de emprego. Segundo a Eurostat, o trabalho temporário involuntário é definido como aquele onde o indivíduo não conseguiu encontrar um trabalho de tempo integral.

Na Alemanha, com a reforma, foi autorizada a contratação por meio de agências. Também foi permitido que os contratos temporários fossem renovados até três vezes em até dois anos. Na França (2017), a negociação coletiva passou a definir a duração e quantidade de renovações. Na Espanha, esses contratos podem ser empregados em qualquer tipo de atividade, com renovação de três em três meses, durante o período máximo de 24 meses (prazo reduzido pela reforma de 2012). No México, foram introduzidas e ampliadas modalidades de contratação (experiência, etc.) que cumprem o mesmo papel dos contratos a termo. Por outro lado, no Reino Unido (em 2010), no México (2012) e na Espanha (2012) os temporários passaram a ter semelhanças nas condições do contrato frente aos permanentes.

No Brasil, antes da reforma, o contrato de trabalho temporário tinha duração máxima de 90 dias, e só poderia ser estendido com autorização do Ministério do Trabalho. Agora, o prazo da contratação aumentou para 180 dias, que podem ser prorrogados por mais 90 dias.

O contrato intermitente, também conhecido como contrato “zero hora”, não garante jornadas mínimas nem remuneração fixa aos trabalhadores, que recebem apenas quando demandados pelos empregadores. O Reino Unido adotou tal modelo em 1996, sendo proibida a exclusividade na prestação de serviços apenas em 2015. Na França, tal contrato foi criado em 2000, mas dependia de negociação coletiva e era restrito a setores com sazonalidades; com a reforma de 2016-2017, mesmo sem sazonalidade, passou a ser autorizado por negociação coletiva ou acordos de empresa e, ao final de 2019, dispensará tais requisitos. Na Alemanha, o contrato de plantão foi criado em 2003. Na Espanha, o trabalho intermitente surgiu em 2001, autorizando sua utilização em atividades de cunho eventual e com base em negociação coletiva. No México (2012), o salário passa a poder ser fixado por unidade de tempo, e os contratos podem ter remuneração mínima de um dia de trabalho. No Brasil, a nova redação do §3º do art. 443 da CLT prevê o contrato intermitente, permitindo a prestação de serviço de forma descontínua e limitando o pagamento às horas efetivamente trabalhadas.

A terceirização é um instituto jurídico que possui diversas nomenclaturas e conceitos nas legislações pesquisadas, como subcontratação ou outsourcing. Formalmente, a terceirização ocorre quando um empregador transfere parte da sua produção a uma empresa contratada. Na França, Alemanha, Reino Unido e Espanha, o regimento é semelhante por

força da Diretiva n. 23/001 do Conselho da União Europeia, e a terceirização pode ocorrer tanto em atividades-meio quanto finalísticas, desde que a direção seja da empresa terceirizada. Nesses países não houve alterações substanciais recentes, diretamente concernentes aos parâmetros de regulamentação da terceirização, que foi incentivada por mudanças em outros aspectos do direito do trabalho. Já no México (2012) e no Brasil (2017), onde havia limites ao seu escopo, a terceirização passou a ser completamente permitida.

A OIT (2019) classifica o trabalho autônomo enquanto atípico, em duas vertentes: 1) quando se trata de um assalariamento disfarçado, e 2) quando se trata de uma relação dependente de trabalho por conta própria. Dessa maneira, no primeiro caso, o empregador trata o indivíduo como outro que não o empregado, como uma forma de esconder a verdadeira natureza da relação; e, no segundo caso, quando o trabalhador possui apenas um ou um pequeno número de clientes como principais provedores de sua renda, e recebe destes diretrizes sobre como efetuar o seu trabalho.

O governo francês (2009) tentou incentivar o trabalho autônomo por meio da criação de uma nova modalidade de trabalhador autônomo, o chamado “auto-empreadedor” (self-entrepreneur), com redução de impostos (VLANDAS, 2017). No Reino Unido, uma política importante que incentivou o trabalho autônomo foi a Enterprise Allowance Scheme (LEAS) de 1983, que passou a oferecer apoio financeiro para quem iniciasse um negócio (COWLING & MITCHELL, 1997). Desde então, têm ocorrido muitas modificações na legislação (tributação, agências, etc.) que afetam lateralmente essa forma de contratação, mas não houve mudanças legais explícitas no conceito de autônomo (apenas a criação do worker, citado a seguir), que tem sido muito disputado nos tribunais (OTS, 2015).

No caso espanhol, além dos *trabajadores por cuenta propia*, foi introduzido o conceito de parasubordinados, que são aqueles que exercem trabalho autônomo economicamente dependente, aplicando-se parcialmente a legislação trabalhista após 2007. No Reino Unido, em 1996, foi criada figura jurídica similar, conhecida como worker. No Brasil, a reforma retirou a continuidade e exclusividade como elementos do vínculo empregatício do autônomo. Em todos esses casos, o trabalhador tem menos ou nenhum direito trabalhista (caso do Brasil).

Apesar de ocorrerem em épocas concomitantes, cada reforma possui sua especificidade em relação às formas de contratação atingidas. No geral, as alterações legislativas atuaram como permissivas às novas formas de contratação, expandindo o escopo

de casos onde elas podem ser utilizadas, ou legitimando o seu uso indefinido. Caso excepcional é o da Coreia do Sul, que está passando por um processo mais recente de mudanças em prol do direito do trabalho, pacote que faz parte da agenda do atual presidente do país. No entanto, dado os incentivos concedidos para o uso destas modalidades, esperava-se que a sua atuação no emprego total cresce proporcionalmente.

### **Efetividade das novas formas de contratação**

No que concerne ao “trabalho por tempo parcial”, a Alemanha tem o incremento mais significativo no percentual deste no total do assalariamento, pulando de 11,8% (1991) para 18,8% (2002). Após a reforma, cresce para 22,3% (2007), e oscila, desde então, nessa faixa (22,4% em 2017). Os Mini-jobs alcançam 7.4 milhões de pessoas (quase 20% da força de trabalho), sendo o emprego principal de 4.7 milhões (14% do emprego total) (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2018). Na Espanha, a incidência do trabalho parcial cresce de 4% para 8% do total nos anos 1990, e chega a 10,8% em 2005. Alcança um pico de 14,73% em 2013, acompanhada de uma leve oscilação negativa até atingir 13,77% em 2017.

França e Reino Unido têm evolução mais estável dessa forma de contratação desde meados dos anos 1990. Na França, ela oscila entre 13% e 14%. E no Reino Unido, entre 22% e 24%. No México, o trabalho parcial cresce nos anos 2000, passando de 13,52% (2002) para 18,9% (2012), oscilando, desde então, até 17,2% em 2017. Na Coreia cresce paulatinamente desde 1990 (4,5% do emprego total), atingindo seu pico em 2011 (13,5%), oscilando abaixo desse pico desde então, com 11,8% em 2017. No Brasil, mesmo após a reforma, o trabalho parcial continua a ocupar espaço reduzido no total das ocupações. Após a Reforma, a taxa de participação no saldo do emprego mal chega a 1%.

Embora o indicador de trabalho por tempo parcial seja útil para demonstrar a atuação desta forma atípica, para evidenciar a precariedade deste trabalho, devemos nos apoiar no indicador para trabalho por “tempo parcial involuntário”. Com a exceção de França e Espanha, após 2012, a participação do trabalho parcial involuntário no emprego por tempo parcial tende a decair. Na França, entre 2003 e 2012, o percentual de trabalho parcial involuntário oscilou entre 30% e 32,6%, apresentou um crescimento significativo em 2013, atingindo 38,9%, e continuou a crescer até 2017, com 45% de participação. Na Espanha, o cenário é o pior dentre os países analisados, onde há um salto de 25,3% em 2000 para 64,4%

em 2017. O crescimento é mais significativo de 2004 (23%) para 2005 (35,9%), e, após a crise, de 2008 (40,1%) para 2009 (50,8%). O pico da série encontra-se em 2013 com 68,4%.

Na Alemanha, a participação salta de um patamar de 12,7% em 2000 para o pico de 23% em 2008. Depois, decai abruptamente em 2011, passando para 16,1%, e atinge o mínimo de 11,1% em 2017. No Reino Unido, entre 2000 e 2007 a participação oscila entre 9,7% e 7,5%, e apresenta um crescimento significativo em seguida, atingindo 13,5% em 2009 e continua a crescer até 2013, quando atinge 18,7%. Desde então, essa participação decai até o patamar de 14,1% em 2017.

Da mesma forma, o “trabalho temporário” tem tendência de decaimento ou estabilidade, com exceção da Espanha. Este é o país pesquisado onde o trabalho temporário tem maior peso na economia. Os picos da participação dos temporários no conjunto do emprego ocorreram em 1995 (35%) e 2006 (34%), quando passou a cair até a nova reforma em 2012. Após 2012, o percentual do trabalho temporário volta a subir, passando de 23,4% para 26,6% em 2017. Na França, cresce basicamente nos anos 1990, passando de 10,5% para 15,4% em 2000. A partir daí, oscila até atingir 16,89% em 2017. Na Coreia, a taxa chegou a 27,34%, em 2005, mas recuou paulatinamente até 20,62%, em 2017, abaixo da Espanha e próximo à França.

Na Alemanha, a participação dos temporários aumenta de 10,5% para 13,1%, entre 1990 e 1999. Após a reforma, chega a 14,7% (2008), recuando até 12,9% em 2017. No Reino Unido, a participação oscila entre 5% e 7% desde os anos 1990, sendo o país pesquisado em que o trabalho temporário é menos empregado, com a maior taxa da série 7,39% em 1997, e decai até 5,72% em 2017. No Brasil, o trabalho temporário, tradicionalmente, não tem grande peso no emprego formal. Após a reforma, entre novembro de 2017 e fevereiro de 2018, o saldo de trabalho temporário representou 4,5% do total.

Em relação ao “trabalho temporário involuntário”, dentre os países analisados, a tendência é de queda ou estabilização da participação deste no emprego temporário. Alemanha e Reino Unido possuem os menores percentuais. A Alemanha apresenta queda desde o pico de 2,8% em 2007, e atinge um patamar de 1,7% em 2018. Já o Reino Unido apresentou um crescimento de 1,2% em 2008 para 2,3% em 2012, e, desde então, cai até 1,4% em 2018, enquanto a França apresentava um crescimento paulatino entre 2005 e 2017, e atinge 9,7%. Na Espanha oscilou entre 20% e 22% até a reforma (2012) e não sofre alterações importantes, atingindo 21% em 2018.

O “trabalho por conta própria” apresenta tendência geral de decaimento ou estabilidade, com exceção de Brasil e Reino Unido, onde a participação dos autônomos no emprego total continua a crescer.

No Brasil, após a reforma, a tendência de crescimento, iniciada com a crise de 2015, se mantém, e o trabalho autônomo oscila positivamente no patamar de 25% da população ocupada em 2019 (PNADC). No Reino Unido, entre 2006 e 2016, a quantidade de trabalhadores classificados como autônomos cresce mais de 25% (de 3.8 para 4.8 milhões) – o que representa 15,4% do total das ocupações (ONS). Desde 2000 a participação dos autônomos no emprego total é crescente, e atinge 11,51% em 2018.

Na Alemanha e na França, a participação dos autônomos permaneceu fundamentalmente estável, variando entre 10% e 11% nos últimos anos. No México, a participação dos autônomos oscila de 35,59%, em 2005, para 31,45%, em 2017. Na Espanha, mesmo com as reformas, houve uma tendência geral de queda na participação do trabalho autônomo no total das ocupações. De 22,72% do total, em 1998, cai até 15,97%, em 2018. Na Coreia, a taxa cai de 39,45%, em 1990, para 25,12%, em 2018 (OECD).

Em suma, apesar do crescimento após as reformas, as participações das formas atípicas de contratação não são, no geral, predominantes dentro dos mercados de trabalho desses países, mas chamam a atenção o caso espanhol para o trabalho temporário e do México para o trabalho por conta própria e informal. Todavia, os dados mais agravantes são da participação do trabalho parcial involuntário na Espanha. Além disso, quando analisamos a taxa de subutilização no Brasil, juntamente com o crescimento da taxa de participação dos autônomos no emprego total, percebe-se uma tendência de precarização do mercado de trabalho brasileiro.

A “taxa de subutilização” da força de trabalho no Brasil alcançou patamar histórico de 25% no trimestre encerrado março de 2019, oscilando para 24,8% no trimestre subsequente. Isso representa mais de 7 milhões de subocupados e 8 milhões na força de trabalho potencial, somados aos quase 13 milhões de desocupados no trimestre de abril-maio-junho de 2019. Nesse sentido, a reforma pode ter sido responsável por cristalizar essa tendência já em curso no mercado de trabalho brasileiro. No entanto, a subocupação crescia a uma velocidade maior um ano antes da reforma, ou seja, ainda assim, não se registra uma aceleração na dinâmica prévia de expansão desse tipo de posto de trabalho.

A taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas apresentou crescimento no trimestre de abril-maio-junho de 2019 (7,9%), tanto em relação ao trimestre anterior (7,4%), como em relação ao mesmo trimestre um ano antes (7,1%). A ampliação do desemprego total é grave porque é o indicador mais revelador sobre a falta efetiva de trabalho, e ganha ainda mais importância porque crescem, após a reforma, formas de desemprego oculto (subocupação), pois mais pessoas tentam sobreviver com bicos e não são enquadrados no desemprego aberto.

É verdade que o número de subocupados contempla tanto empregados quanto trabalhadores que se declaram autônomos. Todavia, o conjunto dos subocupados, que já era maciçamente informal antes da reforma (tomando como parâmetro elementar a contribuição para a previdência), experimenta crescimento ainda mais intenso da informalidade após a reforma, como mostra o quadro 2.

Quadro 2 - Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas de 14 anos ou mais de idade por Contribuição para previdência - Terceiro trimestre do ano – Brasil

Contribuição	2015	2016	2017	2018	~15-18	~17-18
Sim	1.227.270	1.025.927	1.364.285	1.465.479	19,4%	7,4%
Não	4.306.229	3.773.887	4.912.148	5.393.092	25,2%	9,8%
Total	5.533.499	4.799.814	6.276.433	6.858.571	23,9%	9,3%

Fonte: elaborado pelos autores, baseado em Microdados PNADCT/IBGE

Entre o 3º trimestre de 2017 e o 3º trimestre de 2018, ou seja, no período quase que coincidente com o primeiro ano de vigência da reforma, o número de subocupados formais (empregados e autônomos) cresce cerca de 100 mil, contra 480 mil de informais. Portanto, por definição, a maior parte da ampliação desse tipo de ocupação não pode ter sua criação atribuída às modalidades de contratos introduzidas pela reforma.

No que concerne aos “trabalhadores por conta própria”, não só o número absoluto de trabalhadores autônomos já estava crescendo antes da reforma (mais aceleradamente), como sua participação no emprego total atingiu um patamar histórico de 25,86% no último trimestre móvel (PNADC). Isto vai de encontro com a situação dos países pesquisados, onde a participação dos autônomos tem descaído ou estabilizado.

No Brasil, no último trimestre de abril-maio-junho de 2019, os autônomos sem CNPJ representam mais de 19 milhões, crescimento tanto em relação ao trimestre anterior quanto

ao mesmo trimestre do ano anterior. Autônomos com CNPJ, por sua vez, representam 4 milhões, crescimento em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, mas estabilidade em relação ao trimestre imediatamente anterior.

Após a reforma, a PNAD identifica 477 mil novos autônomos com CNPJ até maio de 2019. Se, além do CNPJ, pressupõe-se a contribuição previdência como critério de formalidade, seriam 124 mil a mais entre o último trimestre de 2017 e o de 2018. Mesmo considerando, de forma totalmente irreal, que essas ocupações teriam ocorrido apenas ou estimuladas pela reforma<sup>1</sup>, não significariam uma grande expansão no total do emprego. É verdade que autônomos com CNPJ aceleram seu incremento após a reforma, e que esse percentual tem superado o do total dos autônomos, mas os sem CNPJ crescem mais em termos absolutos, com 691 mil até maio de 2019. Ademais, considerado o critério da previdência, informais crescem proporcionalmente mais (16,5% contra 9,3% entre o 3º trimestre de 2017 e o 4º trimestre de 2018). Ademais, após a reforma, o total de autônomos tem crescido quase sempre num ritmo menor nos trimestres móveis comparado ao respectivo trimestre do ano anterior<sup>2</sup>. Os autônomos com CNPJ e previdência, que cresceram 6,2% entre o 4º trimestre de 2016 e 4º trimestre de 2017, no ano seguinte têm apenas 3,7% de aumento até o 4º trimestre.

Assim, não apenas já havia uma tendência de crescimento de subocupados e de trabalhadores declarados como autônomos, como sequer é possível considerar a hipótese de que a reforma acelerou o crescimento do emprego por conta do incentivo legal a essas modalidades de contratação.

Dentre as ocupações de trabalhadores supostamente autônomos, merecem atenção os motoristas (condutores) de automóveis, os cabelereiros e os especialistas em tratamento de beleza, que crescem entre 2015 e 2017, e mantêm essa tendência após a reforma. Enquanto isso, entre janeiro de 2015 e outubro de 2017 (34 meses), o número de motoristas de carro de passeio contratados formalmente como empregados caiu 27.375. Após novembro de 2017, a queda foi de 20.741 mil (19 meses). Para os cabelereiros, a queda foi de 8763 antes

---

<sup>1</sup> A PNAD não possui informações sobre a natureza do trabalho supostamente autônomo, que inclui, por exemplo, tanto vendedores de rua, quanto trabalhadores contratados por empresas. E ambos pode ter ou não CNPJ.

<sup>2</sup> São exceções os trimestres móveis terminados em abril e maio de 2019.

da reforma e 5077 após a vigência da nova lei. E para Trabalhadores nos Serviços de Embelezamento, a queda, até outubro de 2017, foi de 12123, e, após a reforma, o saldo é negativo em 8255 (só manicures são menos 4114).

Nos três casos, há uma queda brutal do estoque do emprego formal desde 2015, mais forte do que a média das demais ocupações até o final de 2017 (número de motoristas empregados formais cai cerca de 13%, cabelereiros 33% e Trabalhadores nos Serviços de Embelezamento 10%), e nos três casos o declínio se mantém após a reforma (motoristas formais caem mais 11%, cabelereiros 19%, 4% serviços de beleza). A substituição de empregados formais por trabalhadores contratados como autônomos é um processo que antecede à reforma, cristalizando-se provavelmente com o estímulo decorrente da alteração legislativa (como previram FILGUEIRAS et al, 2018).

Em suma, os vínculos informais e ilegais têm crescido mais fortemente do que o emprego com CTPS após a reforma. Parte desse processo é explícito, com a contratação de empregados simplesmente sem registro. Outra parcela se assenta na dissimulação do assalariamento de trabalhadores contratados como supostamente autônomos, com ou sem o uso de CNPJ.

Além disso, no Parecer da reforma, o Relator afirma que o trabalho intermitente pode “gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos”. Contudo, o saldo de intermitentes (79 mil), após 19 meses da reforma, mal alcança 5% da sua estimativa média para um único ano.

Como o saldo do emprego formal após a reforma é pífio, a participação do trabalho parcial e intermitente nesse resultado alcança 26,7% até maio de 2019. Contudo, as vagas formais mantidas com tais contratos são ínfimas face à variação de arranjos semelhantes na informalidade. Enquanto empregos formais com contratos intermitentes e parciais cresceram 108.583 entre a implementação da reforma de maio de 2019, a PNAD informa que, entre outubro 2017 e maio 2019 surgiram 951 mil novos subocupados, trabalhando menos do que 40 horas semanais. Eles seriam o público típico para a formalização por meio das novas modalidades de contrato.

Em suma, a reforma não parece influenciar positivamente nem a decisão de criação do posto de trabalho, nem a decisão de formalização. No caso da formalidade, pelo contrário, parece reforçar, como incentivo (com verniz da legalização), a tendência já existente de

informalidade, agora escudada em rótulos como “autônomo” e PJ, e com menor risco de processo judicial.

Essa tendência é ancorada pelas “novas” formas de contratação, as quais se sustentam na negação do vínculo empregatício, e é expressa pelos supostos trabalhadores autônomos, “colaboradores”, inseridos dentro da lógica neo-empreadora. Essa realidade foi cristalizada com as reformas, responsável por disseminar a retórica do empreendedor de si, como uma forma de controle e dominação dos trabalhadores, que dependem do trabalho, não como um fim em mesmo, mas para sobreviver.

### **Reformas trabalhistas e “novas” formas de organização do trabalho**

Seguindo o modelo exposto no quadro 1, o trabalho autônomo baseia-se na lógica de uma relação direta do trabalhador com a empresa, onde o trabalhador não é subordinado à empresa e goza de autonomia e independência jurídica e econômica. No entanto, empresas se utilizam de variadas denominações para transvestir o trabalho assalariado como conta própria.

Na literatura acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, estão em voga termos para definir transformações nos negócios em geral (gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy), e no mundo do trabalho em particular (uberização, plataforma do trabalho, crowdwork, gamificação, trabalho digital), que estariam associadas ao uso de novas tecnologias da informação e da comunicação. O conteúdo atribuído a esses termos é variado, não havendo definições pacíficas sobre em que exatamente consistem e quais suas fronteiras.

Em geral, admite-se uma lógica onde o trabalho é realizado através das tecnologias de informação e comunicação, podendo constituir-se em pequenas e repetitivas tarefas, ou tarefas mais complexas, que fazem parte de um conjunto maior. Essas tarefas são demandadas por clientes que acessam as plataformas online em busca desses serviços, como traduções, limpeza de residências, ilustrações gráficas, entre outros. Nesse sentido, pequenas tarefas podem ser demandas para trabalhadores independentes, cadastrados nesse meio digital, e que podem escolher aceitar ou recusar a atividade.

Para sustentar esse modelo faz-se necessário o uso de novas denominações para a relação de trabalho, como uma forma de negar o vínculo empregatício. Dessa forma, surgem

os trabalhadores colaboradores e parceiros das empresas, as quais supostamente intermediam a conexão destes com clientes. É o caso das empresas que se apresentam como meras intermediadoras entre clientes e colaboradores, mas estipulam e controlam o processo de venda e produção dos serviços prestados. Essa retórica é um elemento essencial da relação de assalariamento disfarçado que se desenvolve nesse “novo” modelo de trabalho.

O fenômeno do trabalho por plataforma e por aplicativos de delivery é um exemplo recorrente desse tipo de contratação. Nesse contexto, as organizações apresentam-se como empresas de tecnologia, intermediárias entre consumidores e entregadores, constituindo um mercado de dois lados com externalidades cruzadas por redes (VALENDUC, 2019). Assim, essas empresas advogam criar uma ponte que beneficia ambos os lados desse mercado dual, de forma a não estabelecer vínculos empregatícios com as partes envolvidas, nem entre elas.

Vejam alguns casos concretos desse trabalho em “aplicativos” ou “plataformas”. Os entregadores, por exemplo, embora considerados pelo termo de condições de uso como autônomos, e assim devem se declarar ao realizar o cadastro nas respectivas plataformas, estão sujeitos à aceitação de cadastramento no aplicativo, ao controle unilateral da rota a ser percorrida, dos preços das entregas e do desligamento da plataforma.

No termo e condições de Uso da empresa Rappi, por exemplo, é explícito que a empresa escolhe unilateralmente a rota que o entregador deve traçar para entregar o pedido ao cliente: “A oferta e seleção das entregas ao ENTREGADOR dependem do âmbito territorial de operação que ele se encontre e da capacidade de entrega dos PRODUTOS requisitados pelo CONSUMIDOR. Cabe à OPERADORA definir o melhor meio de entrega.”. Durante a pesquisa de campo realizada com entregadores, foram concedidas fotos do aplicativo da empresa Uber Eats, com rotas a serem traçadas para a entrega do produto pelo motoboy. Também está registrado o tempo estipulado para a entrega e a quilometragem a ser percorrida.

Acerca do desligamento da plataforma, no termo da empresa Rappi, apresenta-se a determinação de que:

A presente autorização de uso é indefinida. Não obstante, a OPERADORA poderá unilateralmente revogar a autorização de uso em qualquer momento, se assim o desejar, desabilitando o ENTREGADOR. Já ao ENTREGADOR, devidamente cadastrado na PLATAFORMA para fins de segurança na entrega, cabe ou não o direito de acessar a PLATAFORMA ou de fazer a entrega se desejar.

Em outras palavras, o desligamento pode ocorrer a qualquer momento, por motivo não previamente determinado pela empresa. Isto corrobora com os depoimentos de entregadores que afirmaram terem sido desligados arbitrariamente, e, mesmo recorrendo ao suporte da empresa, não receberam justificativa plausível.

Da mesma forma, o entregador está sujeito ao bloqueio, por tempo determinado, por inúmeras razões. Sendo este período de bloqueio não reconhecido como tempo online na plataforma, e, portanto, acarretando o não recebimento de pedidos de entrega para o trabalhador em questão. Como relatado por um entregador, se, por erro ou má fé do cliente, for registrada no aplicativo a efetuação do pagamento ao entregador, embora este não tenha recebido a referida quantia, o ônus recai sempre sobre o entregador.

As taxas de entrega são modificadas constantemente pelo algoritmo comandado pelas empresas, como uma estratégia de controle da oferta e demanda dos serviços. Nesse sentido, como exposto no termo e condições de uso da Uber: “Na relação entre você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber”.

Dentre as empresas analisadas, a Uber é que expressa mais abertamente o controle da oferta e demanda por serviços. Os entrevistados cederam fotos do aplicativo da referida empresa, onde está expresso o mapa da cidade de Salvador, dividido em diferentes áreas de acordo com a “dinâmica” do local. O preço a ser pago por cada entrega nas referentes áreas é multiplicado pela dinâmica de cada localidade, como um incentivo para motivar os trabalhadores a dirigirem-se às áreas com maiores dinâmicas, a fim de suprir a alta demanda por entregas. O cálculo da dinâmica de cada local é feito exclusivamente pela empresa.

A precificação nesse caso ocorre por dois motivos essenciais: 1) Controle do mercado, para desmonte da concorrência, e 2) Controle do tempo de trabalho. O primeiro motivo é evidenciado a partir, entre outras coisas, das trocas de bags do Ifood por bags da Rappi, sem custo adicional ao entregador. O segundo motivo é mais relevante para este artigo porque acarreta a dissolução da proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. De fato, como consta em MPT (2018), quanto menor a tarifa paga pela quilometragem, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo, sendo que, entre 2016 e 2017, no Brasil, as tarifas baixaram 3 vezes.

No que concerne aos incentivos para entregas, as empresas recorrem a mensagens de texto via SMS, WhatsApp ou pelo próprio aplicativo, para controlar a oferta de entregadores em certos horários e dias da semana, estipulados unilateralmente pela empresa. Isto, dado que a comunicação dos entregadores com a empresa é feita majoritariamente pelo serviço de suporte do aplicativo, ou por mensagens. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas a serem cumpridas pelos entregadores, para incentivar a oferta dos serviços de entrega. Segundo um entregador da empresa Uber Eats, um exemplo de promoção é: "Faça 3 pedidos entre 7h10 e 8h35 e ganhe R\$50,00". Um entregador do Ifood relatou ter recebido a promoção "Faça 5 pedidos entre às 11h e às 15h e ganhe R\$20,00". Um entregador da Rappi afirmou ter cumprido a meta de "Faça 6 pedidos entre às 18h e zero hora do domingo e ganhe R\$65,00". Além disso, nos dias chuvosos, os entregadores recebem incentivos para não deixarem de ofertar seus serviços, embora se torne ainda mais difícil cumprir as metas estabelecidas, dado que o tráfego é mais intenso, e mais perigoso. O único suporte de segurança oferecido pelas empresas, nessa situação, são mensagens ocasionais, lembrando de colocar o capacete e reduzir a velocidade nos casos de chuva intensa.

As mensagens também funcionam como uma central de "dicas", seja divulgando os locais com maior quantidade de pedidos, ou com pedidos mais caros. Um auto de infração concernente à empresa Loggi, apresentou mensagens da empresa direcionada a um entregador, onde se questionava – em tom intimidatório, já que o desligamento pode ser feito unilateralmente pela empresa – porque o entregador aceitava apenas os pedidos acima de determinada quantia.

Outro ponto notável destas empresas é a remuneração paga como gorjeta pelos clientes usuários das plataformas. Há um limite estabelecido pelas empresas para o valor repassado pelo cliente referente às gorjetas; no caso da Uber Eats, o valor máximo que o entregador pode receber é R\$5,00. Ou seja, ainda que o trabalhador seja declarado "autônomo", a empresa estipula quanto o cliente pode deixar como uma remuneração extra pelo serviço prestado. Isto caracteriza um vínculo de subordinação direta com a empresa, ainda que seja constantemente negado.

Como demonstrado no controle de cada pedido realizado pelos entregadores, assim como no controle semanal de ganhos disponível no aplicativo, cerca de 55% da renda auferida deste trabalho é proveniente das gorjetas e das metas cumpridas ao longo das jornadas de

trabalho. Segundo os entrevistados, o deslocamento do entregador até o local de retirada do pedido não é remunerado, há uma taxa fixa de retirada do pedido, R\$1,70, mas a quilometragem percorrida até o estabelecimento não é paga.

No que concerne ao uso de informações do entregador, o termo da empresa Rappi discorre:

Que a OPERADORA utilize tecnologias comuns de internet para acompanhar as eventuais interações do ENTREGADOR com o FORNECEDOR, CLIENTE ou com a PLATAFORMA, inclusive com coleta e armazenamento de endereço de IP (Internet Protocol), página solicitada, tempo de duração do acesso, tipo de aparelho ou terminal, navegador, a operadora de telefonia celular, provedor de acesso à internet ou quaisquer outras formas legítimas de interação.

Da mesma forma, nas entrevistas, foram coletados, através de fotos, os registros, no aplicativo, do tempo que os entregadores permanecem logados na plataforma, assim como o número de entregas feitas, os seus respectivos valores, as quilometragens percorridas, a descrição dos ganhos auferidos por pagamento diretamente pelo cliente (em espécie), ou pelo repasse da empresa por débito em conta. Além disso, toda a movimentação dos entregadores enquanto estão conectados no aplicativo é monitorada via GPS pela empresa. Isto representa uma pessoalidade presente na relação de emprego, já que, para prestar o serviço, o trabalhador deve estar cadastrado no aplicativo, além de participar de um treinamento.

Além das decisões unilaterais por parte das empresas e dos monitoramentos constantes, os entregadores estão sujeitos a todos os riscos envolvidos com a atividade, como os custos com o veículo, a bag utilizada para as entregas e possíveis doenças e acidentes ocupacionais. Este aspecto é descrito no termo e condições de uso da empresa Rappi:

Toda e qualquer infração de trânsito ou dano que ocorra em decorrência direta ou indireta do serviço, incluindo, mas sem se limitar a: (i) multas; (ii) acidentes; (iii) processos judiciais ou administrativos; (iv) danos e/ou extravio dos produtos entregues para o serviço de Frete; entre outros, deverão ser arcados única e exclusivamente pelo ENTREGADOR, sem que a OPERADORA seja de qualquer forma responsabilizada por esses eventos.

Ademais, foi relatada pelos entrevistados a ausência de assistência por parte das empresas no que concerne aos acidentes de trânsito durante as entregas. Os casos de

entregadores que morreram durante o trabalho expressam a gravidade de suas condições de emprego. Em São Paulo<sup>3</sup>, um motoboy que trabalhava para a Rappi, por cerca de 2 anos, sofreu um AVC enquanto entregava um pedido a uma cliente. Esta tentou recorrer ao suporte da empresa, mas não obteve instruções para assegurar o bem-estar do trabalhador, apenas o comando para dar baixa no pedido a fim de não atrapalhar a dinâmica do delivery. Em Barcelona, um ciclista entregador da empresa Glovo<sup>4</sup> foi atropelado por um caminhão de lixo enquanto trabalhava, o que gerou uma série de protestos na cidade.

Após o caso do entregador da Rappi que sofreu o AVC e veio a óbito, as empresas Rappi, Ifood e Uber Eats instalaram um botão de emergência em seus aplicativos, para facilitar a comunicação da empresa com o entregador. De acordo com as entrevistas, após seu acionamento, a empresa chama uma ambulância para o local do acidente, se for necessário. O site da Uber Eats menciona um seguro saúde de até R\$ 100.000,00 dependendo do acidente, pago totalmente pela empresa.

Um ponto crítico, que está presente em todos os relatos, é a questão da baixa remuneração e das longas jornadas de trabalho. Os entregadores submetem-se a jornadas diárias de mais de 10 horas, durante todos os dias da semana, e auferem menos que o proporcional ao salário mínimo. Isso caracteriza não eventualidade e onerosidade, uma vez que as empresas repassam a remuneração, semanal ou quinzenalmente, por débito em conta. Os entrevistados que disponibilizaram suas remunerações mensais relataram receber cerca de R\$ 1000,00 por mês, trabalhando mais de 10 horas diárias de domingo a domingo.

Há, ainda, o caso dos entregadores que trabalham em regime de operador de logística para a empresa Ifood, e, portanto, possuem horário fixo a ser cumprido, determinado pela empresa. Além de cumprirem uma jornada de trabalho fixa, e durante este período podem aceitar pedidos apenas da empresa Ifood, eles recebem multa, variando de R\$40,00 a R\$120,00, caso não cumpram pelo menos 85% da jornada diária estipulada. Ainda assim,

---

<sup>3</sup> [https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/12/irmao-diz-que-entregador-morto-depois-de-sofrer-avc-durante-entrega-trabalhava-mais-de-12-horas-por-dia.ghtml?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_content=post&utm\\_campaign=g1](https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/12/irmao-diz-que-entregador-morto-depois-de-sofrer-avc-durante-entrega-trabalhava-mais-de-12-horas-por-dia.ghtml?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_content=post&utm_campaign=g1)

<sup>4</sup> [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana\\_263304\\_102\\_amp.html?\\_\\_twitter\\_impression=true](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana_263304_102_amp.html?__twitter_impression=true)

possuem o vínculo de assalariamento negado, sendo cadastrados como autônomos, ou, em alguns casos<sup>5</sup>, como pessoas jurídicas (PJ).

Imagem 01 – Demonstrativo de ganhos de um entregador ciclista do Uber Eats



No termo de condições de uso da Rappi, a empresa estipula que o entregador não pode utilizar plataformas como o RECLAME AQUI para demonstrar insatisfação com a empresa:

Que entende que qualquer reclamação deverá ser direcionada diretamente à OPERADORA, pelo canal de comunicação da PLATAFORMA, ou via órgãos públicos. Assim, não utilizará de sites particulares como o "RECLAME AQUI" ou outros parecidos, redes sociais, ou quaisquer outros meios que os não estipulados neste Instrumento para promover a sua reclamação ou denegrir a imagem da OPERADORA, dos CONSUMIDORES, FORNECEDORES, ou dos seus empregados ou parceiros.

Dessa forma, todas as reclamações acerca da empresa devem ocorrer apenas por meio do aplicativo ou plataforma da empresa, sendo que, nas entrevistas, todos os

---

<sup>5</sup> Um entrevistado relatou ter que abrir um CNPJ para ser cadastrado no regime de Operador de Logística

entregadores da Rappi relataram que o serviço de suporte da empresa não é satisfatório. Além de demorar para responder à solicitação, ele costuma dar respostas automáticas, e nem sempre soluciona o problema do entregador.

De qualquer forma, as reclamações na plataforma RECLAME AQUI ocorrem pelos entregadores, não só da Rappi, mas também do Ifood. As reclamações acerca da Rappi são, ironicamente, relacionadas ao péssimo serviço prestado pelo suporte do aplicativo. Enquanto as reclamações sobre o Ifood estão principalmente relacionadas aos cadastros OL, solicitando a mudança de cadastro OL para nuvem (entregadores sem jornada fixa estipulada), ou criticando a preferência que a empresa pelos entregadores OL.

O relatório da pesquisa da Aliança Bike sobre o perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo revelou dados interessantes e que corroboram com os dados empíricos coletados em Salvador. A pesquisa foi realizada entre 20 e 30 de junho de 2019, com 270 entregadores que estão, necessariamente, há pelo menos um mês na atividade. Destes, mais do que a metade (65%) fazem entregas até 6 meses, 57% trabalham todos os dias e 75% trabalham mais de 8 horas, 59% relataram que o desemprego foi a motivação principal para começar a atividade, sendo que, para 26%, essa atividade é o primeiro emprego.

Um entregador ciclista de aplicativo típico é brasileiro, homem, negro, entre 18 e 22 anos de idade, com ensino médio completo, que estava desempregado e, agora, trabalha todos os dias da semana, 9 a 10 horas por dia e tem um ganho médio mensal de R\$992, ou seja, menos que o proporcional ao salário mínimo. Dos entrevistados, apenas 14% possuem outro emprego, sendo que, destes 35%, o outro trabalho é um esporádico/bico.

Em média, eles se deslocam 10,3km até a região de trabalho, sendo que, quando perguntados sobre os problemas da atividade, em resposta múltipla, 18% responderam a distância entre o local de residência e o trabalho. O problema mais relatado foi o tempo perdido entre as chamadas (31%), seguido do medo de ser assaltado (20%).

Em resposta múltipla, as principais opções que fariam diferença são: local de apoio (35%), seguro de invalidez temporária – receber um dinheiro se não puder trabalhar por um tempo (35%) e seguro bicicleta (19%). Enquanto os principais problemas são: falta de segurança (40%), infraestrutura adequada (30%), segurança pública (19%) e sinalização (4%).

Segundo relatório anual de Acidentes de Trânsito da CET (Companhia de Engenharia de Tráfego) de São Paulo (SP), em 2018, os acidentes envolvendo motociclistas aumentaram em relação a 2017, sendo a primeira vez que o número de motociclistas mortos em acidentes

de trânsito ultrapassou o número de pedestres, considerando a série histórica de 2009-2018. Essa dinâmica ocorre tanto em relação aos números absolutos de óbitos, quanto à razão óbitos/100 ml habitantes.

Apesar de não haver uma separação dos motociclistas entregadores de aplicativo pelos demais, há fortes evidências de que o aumento de tal modalidade pode ter colaborado com o incremento dos acidentes. Essa correlação demonstra a lacuna da segurança no trabalho desses motofretistas. No entanto, há uma divisão por ocupações, por vítimas mortas, por tipo de usuário, o que permite analisar a categoria de autônomo como a terceira maior, apenas depois de Motofretista e Estudante.

Em suma, o entregador que se submete a tais condições de emprego está inserido em um contexto já precário do mercado de trabalho, onde, por não encontrar alternativa para sobreviver, lança-se sobre a oportunidade de ocupação através desses trabalhos por aplicativo. Consoante o exposto em FILGUEIRAS (2016): “assim, com o objetivo de sobreviver, atenuar sua precarização e manter seu vínculo de trabalho, ele é obrigado a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas atividades e agir em estrito acordo ao que é determinado pela empresa”.

Nesse sentido, observa-se a precarização de um modelo de emprego que já existia, porém, ao transvestir-se em uma nova forma, sob um novo contrato, e permeado pela tecnologia de informação e comunicação (ICT), acarreta o aprofundamento da sua instabilidade, tanto de rendimentos quanto de permanência no trabalho. Essa instabilidade, que ocasiona a insegurança do trabalhador, é usada como ferramenta de controle pelas empresas, engendrando o que tem sido chamado de relação de trabalho neo-feudal.

A relação entre trabalhador e empresa passa por nova nomenclatura: é a relação de aliança, em a refeudalização das relações. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois em vez de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance. (MPT, 2019, p 35).

Essas “novas” formas de contratação, que carregam em seu âmago o mito do empreendedorismo, e da liberdade de ser “seu próprio empregador”, só se sustentam enquanto discurso. A aparente concessão de liberdade, controlada por prêmios e punições, desmascara a natureza de subordinação presente nessa relação. Por conseguinte, apesar de todas as estipulações feitas no termo, o Ifood declara:

Desde logo fica esclarecido ao USUÁRIO - o qual se declara ciente - que o serviço oferecido pelo ifood.com.br se relaciona apenas à intermediação (com opção de pagamento on-line) para comercialização de produtos alimentícios, não abarcando preparo, embalagem, disponibilização e entrega física (via motoboy ou outros meios) dos produtos, sendo esses quatro itens de responsabilidade integral do RESTAURANTE, a quem deverão ser direcionados quaisquer reclamos acerca de problemas decorrentes de vício, defeito ou inexecução da feitura, preparo e entrega de produtos alimentícios.

Isto é uma contradição com todo o documento da empresa, com os registros constantes no aplicativo, e com os depoimentos dos entregadores. Evidentemente a finalidade de tal alegação no campo jurídico, faz-se necessária para livrar a empresa de quaisquer encargos trabalhistas, embora a natureza do trabalho exercido seja de um assalariamento, dadas as condições de subordinação demonstradas nos relatos e nos termos.

Contudo, há movimentos contrários a essa tendência de precarização do trabalho, e eles estão expressos nos protestos dos entregadores por aplicativo em diferentes países, assim como nos processos judiciais e ações cíveis que reconhecem o vínculo empregatício entre as empresas e os entregadores.

Em Bogotá, São Paulo, Madri e Barcelona já ocorreram protestos por parte dos entregadores, demandando melhores condições de trabalho. Ademais, em Buenos Aires, São Paulo, Belo Horizonte e Madri a justiça já se posicionou a favor da regulação dos aplicativos enquanto empresas de delivery, cujos entregadores são assalariados. Segundo o MPT (2018), na França, a Uber sofreu sanções administrativas pelo não recolhimento de cotas sociais, graças ao órgão responsável pela gestão do recolhimento da previdência social, que entendeu existir vínculo de subordinação implícita.

Essa ação de regulação do trabalho na *gig economy* é um processo político que perpassa por várias instituições sociais, desde os sindicatos, até os órgãos governamentais como o Ministério Público do Trabalho. A decisão de regular o trabalho não deve ser impedida pela retórica de que uma suposta regulação levaria ao fim desse modelo de emprego, que proporcionou o barateamento dos serviços ao consumidor final. A economia compartilhada, assim como os demais agentes da economia, lida com um contexto no qual o direito do trabalho deve ser aplicado quando se identificam as premissas da relação de emprego (MPT, 2018).

A legislação trabalhista brasileira já prevê a existência de subordinação telemática ou algorítmica, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” Dessa forma, a análise da existência de subordinação não deve pautar-se apenas nos meios tradicionais, como em ordens diretas. Autos de infração do Ministério do Trabalho e acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho concernentes às empresas Loggi e Uber tiveram êxito em demonstrar a relação de assalariamento presente no modelo de emprego utilizado por essas companhias, fundamentados nos critérios de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Isto, juntamente com os protestos dos entregadores, indica que regulação do direito do trabalho pode se fortalecer, em contramão à acirrada precarização reinante.

### **Considerações finais**

O futuro não está dado. As reformas cristalizaram algumas mudanças já em curso nos mercados de trabalho, mas não conseguiram atingir os objetivos de reduzir a dualidade dos contratos ou a informalidade. A introdução ou expansão do uso de formas atípicas de contratação acarretou o aprofundamento da precariedade do emprego.

No caso brasileiro, se alguma mudança relevante pode ser atribuída às reformas, ela se relaciona com a precarização do mercado de trabalho, corroborando uma dinâmica já em curso antes das alterações legislativas. Mais uma vez, não há evidências de que a diminuição dos “custos” (direitos) do trabalho proporciona alteração positiva na dinâmica do emprego.

O ataque ao contrato padrão não parece surtir efeito no patamar das ocupações, no entanto, serve como um respaldo jurídico para a substituição do emprego típico por contratos precários, legitimando o corte de direitos, ou impedindo a sua efetivação.

As reformas mais atuais levaram ao extremo a negação do vínculo empregatício, apoiando-se no discurso da não subordinação dos indivíduos às empresas. No caso brasileiro, a ampliação da permissividade da contratação de trabalhadores como autônomos atende às demandas de uma forma de gestão que busca tornar os trabalhadores completamente descartáveis e ajustáveis ao arbítrio empresarial. Não por acaso, esses “autônomos” têm

recebido menos do que um salário mínimo, cumprindo jornadas de 12 horas diárias, e assumindo todos os riscos das atividades.

A retórica por trás das supostas novas modalidades se sustenta na negação de vínculos de subordinação e de assalariamento, contudo, algumas instituições já se posicionam contra a imposição de tal realidade. A tendência de resistência a essa dissolução do direito do trabalho está longe de predominar, no entanto, constitui evidência de que as mudanças não são inexoráveis.

O uso das tecnologias da informação para a gestão do trabalho engendra uma aparente democratização dos meios de produção (basta ter um computador, carro ou mesmo bicicleta) para a produção “autônoma” de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma startup: agora, mais do que nunca, seu sucesso “só depende de você”. Essa irônica ideia, já que a classe mais pobre sempre realizou o empreendedorismo da sobrevivência, contribui para o acirramento das desigualdades, mas não vai resolver a equação do desemprego, muito menos da formalização.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Emerson Casali (coord.) Brasília, 2012.

CUNHA, Joana. **Depois de morte de ciclista em Barcelona, app enfrenta nova pressão por regulação**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2019/06/depois-de-morte-de-ciclista-em-barcelona-app-enfrenta-nova-pressao-por-regulacao.shtml>. Acesso em: 23/07/2019.

EKONOMY. **Justiça manda governo suspender aplicativos de entregas na Argentina**. Disponível em: <https://ekonomy.com.br/2019/04/11/justica-manda-governo-suspender-aplicativos-de-entregas-na-argentina/>. Acesso em 23 jul. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Regulação da Terceirização e Estratégias Empresariais: O Aprofundamento da Lógica desse Instrumento de Gestão da Força de Trabalho. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 742-770, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Savio. What has changed: A New Farewell to the Working Class? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 35 n.102. São Paulo, 2020 (NO PRELO).

G1. **Motociclistas de aplicativo protestam e bloqueiam vias do Centro e da Zona Sul de SP**. G1, São Paulo. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/11/07/motociclistas-de-aplicativo-protestam-na-avenida-paulista.ghtml>. Acesso em: 23 jul. 2019.

HUWS, Ursula et al. **The platformization of Work in Europe**, Results from research in 13 European countries. Foundation for European Progressive Studies. Disponível em: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2019.

HUWS, Ursula. Logged Labour: a new paradigm of work organization? **Work Organisation, Labour & Globalisation**, vol. 10, n. 1 (Spring 2016), pp. 7-26, 2016.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do Trabalho precário: um desafio. **RBCS**, vol. 24 n, 69, fev., 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresas de transporte, plataformas digitais e relações de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Gráfico Movimento, Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

NEWMAN, Andy. **My Frantic Life as a Cab-Dodging, Tip-Chasing Food App Deliveryman**. Disponível em: [https://www.nytimes.com/2019/07/21/nyregion/doordash-ubereats-food-app-delivery-bike.html?campaign\\_id=61&instance\\_id=0&segment\\_id=15421&user\\_id=5bf7995c71ce091a49dd1544ed286c53&regi\\_id=17377528ries](https://www.nytimes.com/2019/07/21/nyregion/doordash-ubereats-food-app-delivery-bike.html?campaign_id=61&instance_id=0&segment_id=15421&user_id=5bf7995c71ce091a49dd1544ed286c53&regi_id=17377528ries). Acesso em: 23 jul. 2019

OCDE. **Jobs Studies**: Facts, Analysis, Strategies. OECD Publishing: Paris, 1994.

OIT. **Zero-Hours Work in the United Kingdom**. International Labour Office - Geneva: ILO, 2018.

OIT. **Non-Standard Employment Around The World**: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2019.

PARECER DA REFORMA. (2017). Voto do Relator, Dep. Rogério Marinho. Comissão Especial, destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em jul. 2019.

PASCUAL, Amparo; JANSEN, Maria. **Deconstruction of Employment as a Political Question**. Palgrave Macmillan, edición: 1st ed. 2019.

PUBLICO. **La Justicia declara que los 'riders' de Deliveroo son trabajadores asalariados y no autónomos**. Disponível em: <https://www.publico.es/sociedad/falsos-autonomos-justicia-declara-riders-deliveroo-son-trabajadores-asalariados-no-autonomos.html>. Acesso em: 23 jul. 2019.

REIS, Vivian. **MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega, órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys**. G1, SP. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contra-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>. Acesso em: 23 jul. 2019.

RUOFF, Bea. **Labour market developments in Germany**: tales of decency and stability. Global Labour University, Working Paper, n. 39, 2016.

Ruth Berins Collier, V.B. Dubal; Christopher Carter. (2017). Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. **IRLE Working Paper**, N 106-17. Disponível em: <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019

TELES, NUNO. O Trabalho como variável de ajustamento: da teoria à prática. *In*: Manuel Carvalho da Silva; Pedro Hespanha; José Caldas. (org.). **O Trabalho como variável de ajustamento**: da teoria à prática. 1. ed. Lisboa: Almedina, 2017, p. 35-79.

THE HAMILTON PROJECT. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The "Independent Worker", Discussion paper 2015-10, december 2015. Disponível em: [,https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) Acesso em 10 jul. 2019.

WOOD, Alex J. et al. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. **Work, Employment and Society**, vol. 33, n. 1, p. 56–75, 2019.

### Dados dos autores

Vitor Araújo Filgueiras

Professor da Faculdade de Economia da UFBA e do PPG em Economia, Pós-Doutorado em Economia (Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP). E-mail: [fvitor@ufba.br](mailto:fvitor@ufba.br)

Sara Costa Pedreira

Graduanda em Economia, UFBA. E-mail: [sarapedreiraoo@gmail.com](mailto:sarapedreiraoo@gmail.com).