

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**A NÃO EVENTUALIDADE E O TEMPO: UMA DISSOCIAÇÃO NECESSÁRIA A
RELAÇÕES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS FLEXÍVEIS**

LARISSA DE ABREU DA CRUZ SILVA

Rio de Janeiro
2021

LARISSA DE ABREU DA CRUZ SILVA

**A NÃO EVENTUALIDADE E O TEMPO: UMA DISSOCIAÇÃO NECESSÁRIA A
RELAÇÕES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS FLEXÍVEIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

**Rio de Janeiro
2021**

CIP - Catalogação na Publicação

S586n SILVA, LARISSA DE ABREU DA CRUZ
A NÃO EVENTUALIDADE E O TEMPO: UMA DISSOCIAÇÃO
NECESSÁRIA A RELAÇÕES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS
FLEXÍVEIS / LARISSA DE ABREU DA CRUZ SILVA. -- Rio
de Janeiro, 2021.
126 f.

Orientadora: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO
DA SILVA.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. direito do trabalho. 2. não eventualidade. 3.
plataformas digitais. 4. relação de emprego. 5.
subordinação. I. SILVA, SAYONARA GRILLO COUTINHO
LEONARDO DA, orient. II. Título.

LARISSA DE ABREU DA CRUZ SILVA

**A NÃO EVENTUALIDADE E O TEMPO: UMA DISSOCIAÇÃO NECESSÁRIA A
RELAÇÕES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS FLEXÍVEIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva**.

Data da Aprovação: 04/06/2021.

Banca Examinadora:

SAYONARA GRILLO C. LEONARDO DA SILVA
Orientadora

JEAN FILIPE DOMINGOS RAMOS
Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2021**

RESUMO

Este trabalho explora o dissenso existente na doutrina, jurisprudência e legislação brasileira sobre a não eventualidade, um dos elementos fáticos-jurídicos apontados como caracterizadores da relação de emprego. Um elemento que se apresenta sob as mais variadas formas e significados, ora associado ao tempo e seus diversos tons e matizes (habitualidade, continuidade, permanência), ora associado ao objeto social ou à estrutura da organização (fins do empreendimento, necessidade permanente). A pesquisa exploratória tem por objetivo propor uma releitura deste elemento à luz das novas técnicas de gerenciamento do labor, que compreendem a utilização cada vez mais intensa de tecnologias da informação e comunicação, inclusive, tecnologias móveis (TIC/Ms), que flexibilizam e relativizam as noções de tempo e espaço, possibilitam modos de organização de trabalho que fragmentam o trabalho e o tempo do trabalho em níveis inimagináveis, como as microtarefas no *crowdwork online*, ao mesmo tempo em que possibilitam a ampliação e a invisibilização do exercício do poder empregatício também em níveis inimagináveis, graças aos avanços da inteligência artificial, do *big data* e da gestão algorítmica. A racionalidade e os métodos de subjetivação neoliberal, que representam a introjeção das técnicas disciplinares no indivíduo, por sua vez, atuam como força propulsora que direciona o uso das TIC/Ms no sentido de reforçar a invisibilização do exercício do poder empregatício, de estimular um estado de competição generalizada individualizante que forma inúmeras modalidades de sujeitos que se autoexploram a qualquer tempo e em qualquer lugar. Um estado em que o modelo de subordinação clássica, de heterodireção forte e constante, quase que punitivista, além de custosa, muitas vezes não é sequer mais necessária. É nesse contexto que se propõe uma releitura da não eventualidade enquanto elemento configurador da relação de emprego, para que não se constitua como um elemento desfigurador dessa relação; para que se divorcie de sua relação exclusiva e antecipada com o tempo e privilegie a estrutura organizacional. O que se propõe é que se conheça antes a estrutura e só então se avalie a não eventualidade ou não (a necessidade permanente) de determinado serviço para essa estrutura. O tempo pode ser indício, mas não deve ser essência.

Palavras-chave: direito do trabalho. não eventualidade. plataformas digitais. relação de emprego. subordinação.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	AS TECNOLOGIAS E AS TENDÊNCIAS DE LONGA DATA DO TRABALHO ATÍPICO	11
3	A SOFISTICAÇÃO DAS TÉCNICAS DISCIPLINARES E A FEIÇÃO GERENCIAL DA SUBORDINAÇÃO	21
4	EXPLORAÇÃO DO DISSENSO DOUTRINÁRIO	27
4.1	As teorias sobre a eventualidade	28
4.2	Análise das teorias	30
4.3	Posicionamento dos autores	32
4.4	Proposta de quadro-síntese do dissenso doutrinário e algumas anotações	50
4.5	Conclusões preliminares da análise da doutrina	52
5	EXPLORAÇÃO DO DISSENSO E DA POLÍTICA LEGISLATIVA.....	55
5.1	A não eventualidade seletiva e a continuidade da empregada doméstica.....	55
5.2	O contrato de trabalho intermitente e a ampliação da não eventualidade.....	57
5.3	O trabalho de músicos, artistas e técnicos de espetáculos	59
5.4	A continuidade e os formalismos dos autônomos da Reforma Trabalhista.....	65
5.4.1	Os representantes comerciais ‘autônomos’ da Lei nº 4.886, de 1965	68
5.4.2	Os corretores de imóveis ‘autônomos’ da Lei nº 6.530, de 1978.....	69
5.5	O transportador ‘autônomo’ de cargas da Lei nº 11.442, de 2007.....	71
5.6	Conclusões preliminares da análise da legislação	74
6	EXPLORAÇÃO DO DISSENSO JURISPRUDENCIAL	76
6.1	Algumas impressões, achados e coincidências iniciais	78
6.2	‘Serviços domésticos’ e o ‘empregador não-doméstico’	81
6.3	A distinção entre ‘necessidade permanente’ e ‘permanência’	85
6.4	A aproximação (e até confusão) entre não eventualidade e subordinação	89
6.5	Da não eventualidade kafkiana a uma 1ª proposta de estruturação	95
7	CONCLUSÕES	100
	REFERÊNCIAS.....	107
	ANEXO – RELAÇÃO DE ACÓRDÃOS ANALISADOS	112

1 INTRODUÇÃO

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. Uma espécie em extinção, talvez. E a não eventualidade é um dos elementos que a define. Os outros elementos que normalmente¹ a acompanham são a onerosidade, a pessoalidade e a subordinação – essa última ocupando o posto de protagonista.

Formas cada vez mais flexíveis de trabalho têm surgido, formas que fogem à tradicional relação de emprego: aquela com horários de trabalho bem definidos, em que se ‘bate o ponto’, em que o local de trabalho é certo, em que existem rotinas de trabalho, em que se sabe muito bem quem é o patrão e quem são seus prepostos; sabe-se quem manda e quem obedece; a remuneração é mais ou menos certa e sabe-se aproximadamente quando o salário será pago.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define uma relação típica de emprego como aquela que tem por base um tipo de trabalho contínuo, a tempo completo e que faz parte de uma relação subordinada e direta entre um empregador e um trabalhador, geralmente designada como “relação de trabalho tradicional”².

No entanto, as “formas atípicas de emprego” estão em crescimento em todo o mundo. Na realidade, alerta a Organização que, “[...] ao longo das últimas décadas, assistiu-se a uma viragem acentuada do emprego tradicional para o emprego atípico, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento”³.

A OIT agrupa essas formas em quatro categorias principais (a) contratos que limitam a duração do contrato de trabalho (contrato a prazo determinado, sazonal, por temporada, experiência); (b) contratos que estabelecem jornada de trabalho inferiores ao padrão (contrato de trabalho tempo parcial, intermitente, zero hora); (c) contratos de trabalho com múltiplas partes contratantes (contratos de trabalho temporário, terceirização, prestação de serviço); (e) relações de emprego dissimuladas (falsos autônomos, zona gris, pejetas, microempreendedores individuais, etc.)⁴.

E lista uma série de fatores que têm contribuído para a ascensão dessas formas atípicas de emprego: a ascensão do setor de serviços, a pressão da globalização, os desenvolvimentos tecnológicos, a mudança das estratégias organizacionais. E ressalva

1 Diz-se ‘normalmente’ porque há autores que apontam outros elementos além desses quatro, como a alteridade ou a não assunção dos riscos pelo empregado.

2 OIT, 2016, p.1.

3 OIT, 2016, p.1.

4 OIT, 2016, p.1-2.

que “[...] embora as forças globais exerçam uma influência importante nas práticas das empresas, a escolha da disposição contratual cabe à empresa”⁵.

No entanto, a lógica subjacente a todos os fatores citados é a mesma: redução de custos. “Muitas empresas recorrem a modalidades de emprego atípico já que, regra geral, são mais baratos devido aos menores custos salariais ou não salariais”⁶.

A relação de emprego está, portanto, ‘sob ataque’, em que pese ser ainda ela a principal forma de contratação e de acesso à proteção social em todo o mundo⁷.

A não eventualidade é um dos pilares que sustentam a relação de emprego. Um pilar bastante controverso e oscilante, vale dizer. Um requisito bastante polêmico e controvertido, senão o mais controvertido do direito do trabalho⁸. Aliás, uma verdadeira “batata quente” que transita de mão em mão, “[...] um dado perto de abstrato e oscilante senão evanescente, de índole tipicamente temporal e filiação ontológica originária que se irmana à instantaneidade, mas que atracou na CLT, pelo seu art. 3º com um pressuposto de desfiguração da relação de emprego”⁹.

A dissensão apresenta-se não apenas na doutrina, mas também na jurisprudência e nos próprios textos legais¹⁰.

A Recomendação nº 198, da Organização Internacional do Trabalho, de 2006, que versa sobre relações de trabalho, em seu artigo 12º, sugere que sejam definidas com clareza as condições que determinam a existência da relação de emprego. E o documento sugere como exemplo, a subordinação ou dependência.

Nas alíneas do parágrafo 13º, são listados alguns indícios para caracterizar o liame empregatício, dentre eles, alguns que dizem respeito à duração da prestação laboral, outros à integração do trabalhador à organização da empresa, outros à obrigação de comparecimento em determinado local de trabalho (grifos acrescidos):

(a) o fato de que o trabalho: se realiza conforme instruções e sob o controle de outra pessoa; que o mesmo implica a **integração do trabalhador à organização da empresa**; que é efetuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser efetuado pessoalmente pelo trabalhador, **dentro de um horário determinado**, ou **em um lugar indicado ou aceitado por quem solicita o trabalho; que o trabalho é de certa duração e tem certa continuidade**, o **requer a disponibilidade do**

5 OIT, 2016, p.4.

6 OIT, 2016, p.5.

7 DE STEFANO *et al*, 2021, p. 41.

8 DELGADO, 2019, p. 341.

9 VILHENA, 2005, p. 539.

10 DELGADO, 2019, p. 341.

trabalhador, que implica a provisão de ferramentas, materiais e equipamentos por parte de da pessoa que requer o trabalho (...)¹¹

Faz-se referência a ‘integração do trabalhador à organização da empresa’, a ‘horário’, a ‘duração’ e a ‘continuidade’. Todos esses elementos podem estar associados tanto à subordinação quanto à não eventualidade.

A intensificação do uso de ‘novas’ tecnologias (algumas já não tão novas) certamente contribui ainda mais para esse dissenso, na medida em que, inclusive, possibilita o surgimento de novos modos de organização produtiva.

Alguns defendem que o direito do trabalho tal qual como concebido foi construído para regular relações de trabalho configuradas sob o modelo clássico taylorista-fordista; que o regramento juslaboral em vigor sequer tem conseguido lidar de maneira efetiva com relações de trabalho mais flexíveis, desenvolvidas a partir da década de 70 e ampliadas a partir da década de 90, com a intensificação do uso de novas tecnologias de informação e de comunicação, que culminou com o atual fenômeno de plataformização do trabalho e da gestão algorítmica. Para esses, é necessária uma nova legislação, menos rígida, compatível com a flexibilidade concreta das relações de trabalho atuais, que proteja não apenas os trabalhadores subordinados, mas também os autônomos.

Outros defendem que a legislação trabalhista não precisa ser reinventada, mas seus conceitos e supostos atualizados e adaptados à realidade atual. Para estes, a subordinação continua ocupando lugar central para a configuração da natureza empregatícia da relação de trabalho. Ela continua existindo: a maneira como se apresenta é que tem variado conforme o modelo de negócio ou estrutura organizacional adotada e à medida que novas técnicas gerenciais e novas tecnologias de informação e comunicação são introduzidas nas organizações.

O conceito de subordinação tem sido amplamente discutido desde que formas mais flexíveis de gerenciamento do labor, como o trabalho sob demanda e o teletrabalho, e novos modelos de organização empresarial, como as práticas de *just-in-time*, *outsourcing* e terceirização, passaram a ser adotados.

11 OIT, 2006. Texto traduzido pela autora do espanhol: “(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y”.

A subordinação, que está no coração da relação de emprego, evoluiu do paradigma clássico da heterodireção forte e constante para o paradigma estrutural, muito mais compatível com uma sociedade de desempenho, em que o sujeito de desempenho “livre da instância de domínio exterior que o obrigue ao trabalho e o explore”, “está submetido apenas a si próprio”¹².

Aqueles autores que advogam pela criação de uma nova legislação trabalhista consideram uma acepção clássica da subordinação e entendem que o trabalho digital e a plataformação do trabalho conferem, de fato, maior autonomia ao trabalhador e que esse processo levará ao fim do trabalho subordinado¹³. Eles parecem não admitir que as novas tecnologias de poder implementadas em empresas modernas correspondam a novas formas de exercício do poder empregatício.

Inevitavelmente, ao longo deste trabalho, oscilar-se-á entre a não eventualidade e a subordinação justamente porque esses dois elementos se entrelaçam. E essa é uma das conclusões que se pretende demonstrar.

Nesse complexo contexto é que se propõe a releitura da não eventualidade enquanto elemento fático-jurídico caracterizador da relação empregatícia, por duas razões principais: primeiro porque existe considerável dissenso na doutrina, jurisprudência e legislação sobre a natureza, definição e mesmo sobre a essencialidade desse elemento para caracterizar a relação de emprego e, segundo, porque as novas formas de gerenciamento do labor influenciam diretamente no modo como esse elemento se manifesta nas relações de trabalho, na medida em que flexibiliza as noções de tempo e de espaço e, ao mesmo tempo, amplia e invisibiliza o exercício do poder empregatício.

As novas tecnologias acentuam o problema da associação entre a não eventualidade e o tempo para definição da natureza jurídica da relação de trabalho. No entanto, a questão não está necessariamente associada à intensificação do uso de tecnologias. A utilização de critérios temporais para classificar relações de trabalho existe no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a despeito das novas formas de organização do labor ou técnicas de gerenciamento de mão de obra surgidas pela intensificação do uso de tecnologias da

12 HAN, 2017, p.105.

13 Ao discorrer sobre o contrato de trabalho no século XXI, o jurista espanhol Adrián Todolí Signes (2015) conclui que o trabalho moderno, através de redes virtuais, configura-se com uma menor subordinação e uma maior liberdade para o trabalhador. E que, portanto, o fim do trabalhador subordinado está logo ali na esquina (p. 27).

informação e da comunicação. Tal postura cria tratamentos jurídicos diferenciados para distintas categorias profissionais e justifica-se por questões de política legislativa¹⁴.

Nos primeiros capítulos, serão discutidas, em linhas gerais, algumas das novas formas de gerenciamento do labor possibilitadas pelas novas tecnologias, as “tendências de longa data do trabalho atípico”¹⁵ e as ‘novas tecnologias de poder’, ou seja, as formas mais sofisticadas de exercício do poder empregatício possibilitadas pela introjeção de técnicas disciplinares no sujeito de desempenho.

Nos capítulos subsequentes, será explorado o dissenso existente na doutrina, na legislação e na jurisprudência brasileira sobre a não eventualidade. Oportunamente, serão apresentados os critérios e técnicas de pesquisa, de seleção e de recortes temporais. Sempre que possível, será aprofundada a crítica sobre a flexibilização do tempo e do espaço, sobre a invisibilização do exercício do poder empregatício, além da fragmentação do trabalho e do tempo do trabalho possibilitado pelas novas tecnologias e de questões de política legislativa que criam categorias de trabalhadores.

Ao longo do trabalho serão apresentadas conclusões parciais e, ao final, serão apresentadas as conclusões e considerações finais.

14 VILHENA, 2005, p. 411.

15 ADAMS-PRASSL, 2020, p. 86.

2 AS TECNOLOGIAS E AS TENDÊNCIAS DE LONGA DATA DO TRABALHO ATÍPICO

As tecnologias de comunicação e informação aplicadas ao mundo do trabalho remontam a 1973, quando o engenheiro da NASA, Jack Nilles, desenvolveu uma solução inovadora para a época, utilizando-se da telecomunicação, para resolver o problema da escassez de recursos não renováveis, em meio à crise do petróleo.

Ainda não existia a *internet* como se conhece hoje, mas a telecomunicação – que evoluiu para o teletrabalho – permitiu a descentralização da prestação laboral em larga escala. Os trabalhadores não mais precisavam se deslocar até o centro das cidades. Eles poderiam trabalhar remotamente em escritórios-satélites situados em locais menos congestionados, mais próximos de suas residências e de mais fácil acesso¹⁶.

Aos poucos, em determinadas atividades, em poucas empresas, para certas ocupações, o trabalho foi deixando de ser realizado necessariamente em local fixo, de forma centralizada, vigiada, ‘sob os olhos’ do empregador, em horários fixos e predeterminados, para poder ser realizado a qualquer tempo e em qualquer lugar. De 1973 até o presente, o tempo se acelerou, as distâncias se encurtaram, as fronteiras se fluidificaram. As noções de tempo e de espaço não são as mesmas sobre as quais foram construídas as bases do direito industrial do trabalho.

Em 1997, assim se escrevia sobre o trabalho em domicílio: “[...] forma rudimentar e retrógrada de prestação de trabalho, pois obriga o obreiro a arcar com despesas que, em princípio, recairiam na conta do empregador (luz, maquinaria etc.)”. O trabalho em domicílio “[...] resulta de uma realidade: a existência de pessoas que, por estado de saúde ou encargos familiares, não tem condições de trabalhar fora de sua própria casa”. O legislador nacional teria, portanto, quase que por piedade, se esforçado para “[...] conservar sob a proteção da lei trabalhista essa massa enorme e anônima de homens e mulheres, em geral, velhos ou inválidos, que, nas suas casas, ocupam as horas disponíveis, em más condições de higiene, nas tarefas que lhes consomem as reduzidas energias e lhes propiciam o dinheiro indispensável”¹⁷.

Entretanto, já se reconhecia que, “[...] graças aos admiráveis recursos da tecnologia moderna, especialmente da informática, os serviços executados na residência do trabalhador podem perder aquele lamentável aspecto de há alguns passados” e percebia

16 GAN, Vicky. The Invention of Telecommuting: Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. Bloomberg CityLab. Washington, D.C., 1 de dezembro de 2015.

17 RUSSOMANO, 1997, p. 59.

que “[...] [no trabalho em domicílio], o controle da atividade do trabalhador pelo empresário, do ponto de vista pessoal, é, praticamente, nulo. Ele apenas se exerce através da avaliação do resultado”¹⁸.

A intensificação do uso das TIC/Ms¹⁹ tem permitido o surgimento de novas formas de gerenciamento do labor que assumem formas e alcances tão complexos que a subordinação nem sempre é tão evidente e o exercício do poder empregatício – ou intraempresarial, ou intraorganizacional – por vezes, torna-se invisível e o trabalhador crê-se verdadeiramente autônomo. E a subordinação assume uma aparência tímida, meramente gerencial.

A relativização do espaço e do tempo, atinge a não eventualidade, na medida em que formas cada vez mais flexíveis de trabalho se apresentam. Flexíveis, porém com aumento de carga horária e da intensidade do trabalho. As fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo de lazer desapareceram. Para alguns, o próprio lazer não mais existe.

A intensificação o uso de tecnologias da informação e da comunicação – inclusive tecnologias móveis – também possibilita a invisibilização do exercício do poder empregatício, o que traz uma falsa sensação de liberdade e autonomia, ao mesmo tempo em que, a contrassenso, permite o controle e a vigilância em níveis de detalhe e de intensidade cada vez maiores.

“Como os custos de coleta e processamento de dados continuam a cair, os empregadores são cada vez mais capazes de utilizar tecnologia para monitorar – e controlar – o local de trabalho em um grau até então inimaginável”²⁰. Os rápidos avanços na automação têm revolucionado o mercado de trabalho e contribuído para a ascensão da gestão algorítmica, possibilitada por formas até então inviáveis de coleta e processamento de dados²¹.

Contudo, o impacto desses novos e fundamentais elementos tecnológicos subjacentes à *gig economy* na organização do trabalho “pode ser caracterizado com maior precisão com a continuação lógica e a extrapolação das tendências de longa data do trabalho atípico”²².

18 RUSSOMANO, 1997, p. 59.

19 No relatório “working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, da OIT em parceria com a Eurofound, publicado em 2017, as organizações internacionais analisam os impactos do uso de novas tecnologias da informação e comunicação e tecnologias móveis no mundo do trabalho. Para incluir as tecnologias móveis (celulares, tablets etc.), acrescenta-se a letra M à sigla em inglês ICT – que, em português, escreve-se TIC. Por isso, TICM.

20 ADAMS-PRASSL, 2020, p. 86.

21 ADAMS-PRASSL, 2020, p. 85.

22 ADAMS-PRASSL, 2020, p. 86.

As tecnologias da informação e da comunicação não são a causa da precarização das relações de trabalho. Da mesma forma, a popularização do relógio de pulso no início do século XX não foi responsável pelos acidentes e doenças ocupacionais decorrentes da aceleração dos ritmos de trabalho sob o modelo taylorista-fordista.

O problema não são as transformações advindas dos avanços da engenharia eletrônica, da mecatrônica, da robótica, da ciência da computação, ou da automação, mas a forma como o capitalismo tem se apropriado dessas inovações para intensificar a exploração do meio ambiente e de trabalhadoras e trabalhadores. O problema não são as transformações, mas o “sopro forte das ideias neoliberais²³” sob o qual tais transformações se consubstanciam – sopro que acaba por desviar o sentido que inicialmente se pretendia seguir.

A ideologia que atua ora como pano de fundo ora como força propulsora que, inclusive, direciona o uso das TIC/MS no sentido de reforçar a invisibilização do exercício do poder empregatício e que, ao formar empreendedores-de-si-mesmos, contribui para a quantidade cada vez maior de trabalhadores engajados em formas atípicas de emprego.

A própria expressão ‘poder empregatício’ para muitos parece inadequada, insuficiente para se referir às novas relações de trabalho e representar as novas formas pelas quais o labor é dirigido, organizado, fiscalizado e disciplinado.

As novas técnicas gerenciais calcadas no método de subjetivação neoliberal são tão silenciosas e tão aparentemente distintas das técnicas utilizadas no modelo clássico de subordinação, que acabam por invisibilizar o exercício do poder empregatício de tal maneira que muitos não conseguem visualizar o liame empregatício da relação – nem mesmo o sujeito explorado.

A lógica do capital é tão destrutiva que precisa ser amenizada e humanizada. Essa humanização, no entanto, fica limitada ao campo da linguagem²⁴. Assim, a expressão ‘poder empregatício’ padece de aparente inadequação diante da cultura do empreendedorismo e do excesso de positividade.

23 Essa expressão foi utilizada por Russomano (1997) ao comentar a tendência ao estímulo à negociação coletiva e o perigo de desarticulação do Direito do Trabalho. Assim se manifestou, quase que profeticamente, o jurista (grifo acrescido): “A tendência cada vez mais ostensiva e extensa a se estimular a negociação coletiva, dispensando, no que concerne a detalhes, as leis do Estado, sob o sopro forte das ideias neoliberais, pode vir a transformar-se, porém, em uma tentativa perigosa de desarticulação do Direito do Trabalho, como ele é compreendido até agora” (p.15).

24 ANTUNES, 2018, p. 38: “Como essa lógica que estamos descrevendo é fortemente destrutiva em relação ao mundo do trabalho, a contrapartida esparramada pelo ideário empresarial tem de ser amenizada e humanizada. É por isso que novo dicionário “corporativo” ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no dialeto empresarial: “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas”.

Nessa cultura, ninguém quer ser empregador, ou melhor, ninguém quer aparentar ser empregador de ninguém – mas isso não é novo – e ninguém quer ser empregado, ou melhor, ninguém quer ser explorado, maltratado como empregado – e isso parece ser relativamente novo (não a exploração, mas a aparente possibilidade de não ser empregado, a aparente possibilidade de ser um empreendedor-de-si-mesmo).

Talvez isso explique por que hoje muitos trabalhadores têm ojeriza à palavra empregado, que adquiriu um sentido cada vez mais negativo, desqualificador – quase sinônimo de escravo. Muito provavelmente, consequência da superexploração capitalista e da precarização das relações de trabalho, nas quais germina exponencialmente o assédio moral²⁵, decorrente do abuso do poder empregatício. O assédio moral nas relações de trabalho, é importante salientar, tem se ampliado em todo mundo, e no Brasil não seria diferente²⁶. Esse dado é importante porque ele é oxigênio para a chama do discurso pseudoemancipatório neoliberal.

Além das novas tecnologias de informação e comunicação, que como já dito, possibilitaram novas formas de exercício do poder empregatício, que passou a ser exercido de forma mais intensa e individualizada, a qualquer tempo e em qualquer lugar e – a melhor parte (para o capital, obviamente) – de uma maneira quase que invisível, os métodos de subjetivação neoliberal representaram a introjeção das técnicas disciplinares.

25 “O assédio moral, a seu turno, define-se como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves.

26 A influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho foi estudada por DA SILVA, CASTRO & DOS-SANTOS (2017). Os autores apontam que as discussões sobre assédio moral têm sido ampliadas em todo o mundo, que aumentou o número de casos denunciados e que as consequências são danosas para “o indivíduo, para a empresa, para a família da vítima e para a sociedade”. Sobre o indivíduo, recaem consequências como a “estigmatização e privação dos seus direitos, adoecimentos, aposentadorias precoces, suicídio e dificuldade de manter-se no trabalho e encontrar emprego”. Sobre a empresa, recaem consequências como a “queda de produtividade, absenteísmo, rotatividade, perda de qualidade, redução da capacidade de atrair e reter talentos e perdas financeiras pelos erros cometidos pelos empregados assediados, além de desmotivação e insatisfação”. Os autores ainda esclarecem que o assédio moral é um **fenômeno multicausal**, que decorre de fatores internos e/ou externos, vinculados às características dos indivíduos agressores ou da vítima. Além disso, “fatores associados à **competitividade dos mercados**, que pressionam os atores organizacionais por resultados cada vez maiores e cada vez mais em menor tempo, também estão entre estas causas” (p.251). E concluem que “**a cultura de mercado se revelou positivamente associada ao assédio moral e (...) a presença daquela favorece o aparecimento deste**” e que “**o assédio moral tem influência direta sobre a satisfação**” (p. 266).

A racionalidade neoliberal, que tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como método de subjetivação²⁷; não é uma ideologia ou política econômica. Em síntese, é uma espécie de “norma de conduta” de concorrência generalizada que atinge todas as esferas da vida em sociedade, que forma subjetividades – e na qual, cada vez mais, tudo é mercantilizado. Ela vem sendo implementada via Estados e seus governos.

A racionalidade neoliberal, concorrencial, imediatista, míope, dentre outros adjetivos, é a que alimenta o ‘mito de empreendedorismo’ – o rival maior do vínculo de emprego.

Para ilustrar como a racionalidade neoliberal opera na prática, transformando ocupações que antes eram tipicamente empregatícias e atipicamente autônomas, printou-se, ou melhor, capturou-se telas em dispositivo móvel (celular) de ‘vaga de emprego’, ou melhor, de ‘oportunidade de negócio’ anunciada por conhecida empresa do ramo do comércio varejista de vestuário. Em outros tempos, tratar-se-ia de vaga de emprego de vendedor praticista comissionado, subordinado. Hoje, uma pretensa autonomia e flexibilidade de horário supostamente ao obreiro um papel de protagonista de seu próprio negócio.

Figura 1 – Anúncio de oportunidade de negócio em rede social

Programa de afiliados

Como funciona?

É um programa no qual você expõe/divulga os produtos Zinzane e é remunerado com uma comissão sobre as vendas que você fechar.

Sobre o programa:

- Ganhe um código exclusivo para vendas online.
- Crie seu perfil profissional de vendas nas redes sociais e construa sua carteira de clientes
- Faça agendamentos com seus clientes e os atenda também em uma loja física.
- Feche vendas pelo Delivery Zinzane, com o apoio de uma loja física pré-determinada.
- O cliente realiza o pagamento direto para a zinzane e nós entregamos o produto.
- Você ganha a comissão diretamente em sua conta corrente.

Vantagens de ser afiliado

- Autonomia
- Horários Flexíveis
- Crie sua própria renda
- Campanha de benefícios
- Baixo Investimento
- Suporte integral da gerente de loja e empresa
- Produtos de qualidade e com ótimo custo-benefício
- Empresa em grande expansão no mercado, representada em mais de 130 lojas próprias no Brasil inteiro.

afiliados ZINZANE

Pra você que busca uma renda extra e sonha em ser protagonista do próprio negócio

ZINZANE

Fonte: *Stories* do *Instagram* de ‘consultora’ da empresa conhecida da autora

É automática associação que se faz entre ‘flexibilidade de horário’ e ‘autonomia’ (ausência de subordinação, portanto). Além da flexibilidade de horário, o fato de não ter que comparecer ao local de trabalho, também interpretado como traço automático de autonomia. Pode ser que seja, mas nem sempre é. No caso acima, muito provavelmente não será.

A rigidez do horário e do local de trabalho são características de determinados modelos de organização produtiva, mais tradicionais. Se o empreendimento adotar esses modelos, é por aí que se deve analisar a presença da subordinação ou da não eventualidade para a configuração do vínculo de emprego. Agora, se é do modelo de negócio a aderência a formas mais flexíveis de gerenciamento do labor, então a análise quanto à subordinação e à não eventualidade – e todos os demais requisitos da relação de emprego – devem acompanhar esse grau de flexibilidade.

Portanto, é necessário, antes tudo, conhecer o modelo de negócio, a estrutura organizacional, as formas de gerenciamento da mão de obra, os meios pelos quais os indivíduos se engajam no trabalho e os tomadores se beneficiam de seu labor.

As plataformas digitais possibilitaram a total flexibilização do horário e local de trabalho, colocando o trabalhador cada vez mais à disposição do tomador. Contudo, fez isso ‘às escondidas’, sob um discurso bastante positivo de uma economia do compartilhamento. Sob a promessa de que indivíduos teriam mais controle sobre suas vidas e se tornariam microempreendedores e de que as plataformas seriam alternativas sustentáveis ao comércio tradicional, a economia do compartilhamento acabou estendendo o livre e desregulado mercado a áreas que antes eram reguladas e protegidas²⁸.

A plataformização do trabalho alastrou a ‘economia do compartilhamento’ do “o que é seu é meu”. Uma economia que concentrou poder e só compartilhou prejuízos, riscos e custos. E que intensificou o uso de novas formas de vigilância e de controle de trabalhadores do setor de serviços. E ainda criou demandas de consumo²⁹. Ou seja, não entregou nada daquilo que prometeu.

E assim tem sido com as plataformas digitais. Parte-se de uma euforia ilusória de libertação pelo empreendedorismo. E chega-se a uma realidade cruel, cada vez mais desigual e distante da liberdade e da autorrealização.

28 SLEE, 2019, *ebook*.

29 SLEE, 2019, *ebook*.

O trabalho intermitente no setor de serviços ‘explodindo’ em nível global; “[...] as mais distintas modalidades de trabalho presentes no capitalismo informacional-digital-financeiro [...] vem ampliando suas formas de vigência”. O capital, “[...] impossibilitado de se valorizar sem realizar alguma forma de interação entre trabalho vivo e trabalho morto”, age de duas formas: de um lado, ele procura aumentar a produtividade do trabalho, “[...] ampliando os mecanismos de extração do mais-valor mediante a expansão do trabalho morto corporificando no maquinário tecnocientífico-informacional” e, de outro, ele atua na “[...] intensificação e diversificação do trabalho vivo, recriando novas formas de exploração e mesmo superexploração da força de trabalho”³⁰.

E, “[...] nesse movimento, todos os espaços possíveis tornam-se possivelmente geradores de mais-valor, uma vez que os serviços que foram privatizados fizeram florescer novos mecanismos utilizados pelo capital”³¹. Alguns exemplos dessas ‘novas’ formas de exploração do trabalho são o trabalho pago a *voucher* italiano, o *zero hour contract* britânico e a “escravidão digital”, que se manifesta sob dois modos de organização, ou exploração, principais: uma, cujo caso mais emblemático, é o da Uber, e que, por isso, tem se convencido denominar esse modo de organização do trabalho de ‘uberismo’, em que trabalhadores e trabalhadoras com automóveis próprios (seus instrumentos de trabalho) arcam com despesas de previdência, manutenção de carros e alimentação, em uma relação que se configura como um assalariamento disfarçado de trabalho “autônomo”; e outra, que é o trabalho *on-line*, “que gera uma forte ampliação do tempo disponível para o trabalho”³².

Existem, portanto, duas modalidades principais de oferta ‘aberta’ de trabalho por plataforma digital: *crowdwork* e *apps*³³. O trabalho por aplicativos (*apps*) caracteriza-se por ser de oferta limitada a determinada localização geográfica e, apesar de ser mediado pela plataforma, ele é executado *offline*, fora da linha, da rede, da plataforma. O trabalhador de aplicativo é um “gerente de si”, no entanto, “[...] subordinado e controlado por novos meios que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados”³⁴. Ele fica disponível o tempo inteiro e, enquanto conectado ao aplicativo, é monitorado pela plataforma.

30 ANTUNES, 2019, p. 15.

31 ANTUNES, 2019, p. 15.

32 ANTUNES, 2019, p. 16.

33 DE STEFANO et al, 2021 ILO Working paper 27. Platform work and the employment relationship

34 ABILIO, 2019, p. 2.

O *crowdwork online* caracteriza-se pela oferta ilimitada, em nível global, de tarefas que são executadas na própria plataforma, *online*³⁵. Contudo, existem vários outros traços que o distinguem, a começar pela total falta de regulamentação. São as próprias plataformas que ditam as regras. Não há regulamentação governamental. E “os trabalhadores são responsáveis pelos riscos sobre si e seus meios de trabalho, sem regulamentação e sem acesso a uma esfera pública”³⁶.

Nem todo o trabalho realizado é remunerado. Apenas aquele que o cliente avalia que foi prestado com qualidade. E a avaliação do microtrabalhadores é levada em conta nas subseqüentes ofertas de trabalho e na permanência na plataforma³⁷.

Nesse modo de organização, microtarefas são ofertadas em plataformas a trabalhadores em nível global e por organizações (os mais variados clientes das plataformas) que também podem estar situados em qualquer lugar. As microtarefas chegam aos trabalhadores acompanhadas de instruções, o tempo necessário para realização, o valor da remuneração.

O microtrabalho é um nível inusitado de parcialização da atividade: sem conhecimento do todo, eventual, cujas tarefas se dão em escala micro, sem vínculo algum (seja de tipo trabalhista, seja com um projeto maior), com reduzida capacidade de organização coletiva, **trabalho instantâneo**, contratado por **tarefa ao minuto**, o que determina mudanças importantes na temporalidade e espacialidade do trabalho. É uma **nova organização produtiva** que **embaralha atores sociais** e características de muitas outras formas de organização, no sentido de guardar o **máximo de flexibilidade, ausência de vínculos**, independência e autorregulação. A alienação do trabalho é ainda mais importante que no taylorismo, em que pese o alto nível de qualificação dos trabalhadores e a mediação de instrumentos digitais na execução das tarefas.³⁸

A fragmentação do trabalho, tipicamente taylorista, portanto, está sendo retomada no *crowdwork online*, com as microtarefas, ao ponto de alguns chamarem esse modo de organização de neotaylorismo³⁹ ou taylorismo digital⁴⁰. No entanto, o nível de

35 DE STEFANO et al, 2021 ILO Working paper 27. Platform work and the employment relationship

36 ROSENFELD & MOSSI, 2020, p. 750

37 ROSENFELD & MOSSI, 2020, p. 747

38 ROSENFELD & MOSSI, 2020, p. 748

39 O jurista espanhol Adrián Todolí Signes entende que o *crowdwork* é uma espécie de Taylorismo do século XXI, ou neotaylorismo, porque os tempos do trabalho são irrelevantes, dado que se paga por tarefa executada e não por tempo; e, por isso, a forma como se executa o trabalho não merece atenção pois, em vez de controlar o processo produtivo propriamente dito, realiza-se um controle *ex post*, podendo-se rechaçar o trabalho se a qualidade não é suficiente, e um controle *ex ante*, não contratando trabalhadores que não têm boas avaliações no histórico *online* (TODOLI SIGNES, 2015, p. 14).

40 O jurista espanhol Francisco Trillo identifica no *crowdwork* características similares da ‘organização científica do trabalho’ de Taylor, quais sejam: a decomposição do trabalho em pequenas unidades sem sentido em si mesmas que podem dar lugar a um acesso universal a esse tipo de trabalho, independentemente da formação ou perfil profissional do trabalho – ou seja, uma decomposição do trabalho

fragmentação e flexibilização (e, conseqüentemente, alienação) ora possibilitado pelas tecnologias é tamanho, que não pode ser comparado ao taylorismo, porque neste, apesar de o trabalhador não ter ingerência sobre todo, ele tem algum conhecimento sobre o todo⁴¹.

Além disso, não há assalariamento. Não há sequer garantia de remuneração pelo trabalho realizado. Não se conhece sequer para quem se está trabalhando. E a parcialização é tamanha, que as tarefas se renovam a todo instante.

A Revolução Digital e seus efeitos disruptivos impõem novos desafios oriundos da crescente fragmentação do conteúdo e do tempo do trabalho. A possibilidade de fazer com que pessoas de qualquer lugar do mundo realizem tarefas a qualquer tempo – e por vezes tão curtas e fragmentadas – impacta direta e profundamente a não eventualidade, tanto se considerada em sua dimensão temporal (habitualidade, permanência, continuidade), quanto em sua dimensão estrutural (necessidade permanente do serviço).

A pandemia de COVID-19 acentuou todo esse processo – e contribuiu não apenas para a intensificação do uso de novas tecnologias de informação e comunicação e, conseqüentemente, para o fenômeno de plataformização, fragmentação e precarização do trabalho, como também para a ampliação do trabalho em domicílio.

A OIT estimava que existiam, em 2019, antes da pandemia, aproximadamente 260 milhões de trabalhadores em domicílio (*home workers*) no mundo, representando 7,9% do emprego global. Para 2020, espera-se que esse número seja largamente ultrapassado, especialmente pela facilidade de oferta de trabalho pelas plataformas digitais.

“O trabalho industrial realizado de casa e o trabalho digital em plataformas representam formas altamente flexíveis de produção que permitem às empresas se adaptar às demandas por produtos e reduzir custos”⁴². A tendência é que aumentem pelas próximas décadas⁴³.

As medidas sanitárias restritivas, que impediam – e ainda impedem – a livre circulação e aglomeração de pessoas, impulsionaram o teletrabalho. “Desde março de

em pequenas unidades que assegura uma fonte inesgotável de trabalhadores. Por tais razões, esclarece que lhe hão cunhado o termo de ‘taylorismo digital’. (PARRAGA TRILLO, 2018, p.226).

41 ROSENFELD & MOSSI, p. 748.

42 Texto traduzido pela autora do original: “Industrial home work and home-based, digital platform work represent highly flexible forms of production that allow enterprises to respond swiftly to shifts in product demand and to reduce costs” (OIT, 2021, p. 9).

43 OIT, 2021, p. 9.

2020, o teletrabalho se tornou uma realidade, da noite para o dia, para um incontável número de trabalhadores”⁴⁴.

Muitas atividades que antes eram realizadas em escritórios ou em locais de trabalho mantidos pelo empregador passaram a ser realizadas na residência do trabalhador. Atividades que tinham hora para começar e terminar. E que eram realizadas em um espaço minimamente comunitário, que permitia a formação de bolhas de sociabilidade, ou melhor, “coágulos de valor e de riqueza social”⁴⁵. A pandemia tornou ainda mais fluida a distinção entre tempo e espaço de trabalho e tempo e espaço de lazer.

A questão da infraestrutura do local de trabalho – que passou a ser a própria residência do obreiro – é simbólica porque demonstra a transferência de custos do negócio, que antes eram assumidos pelo empregador, para o trabalhador. Isso não é novo na história do capital e, aliás, tem sido cada vez mais comum.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, atenta às transformações do mundo do trabalho:

A pandemia de COVID-19 criou uma nova realidade – para cada teletrabalhador voluntário, cinco ou seis estão trabalhando de casa porque não tiveram escolha. Esses teletrabalhadores involuntários talvez tivessem vidas que estavam perfeitamente adaptadas ao trabalho em escritórios; talvez não possuam espaços adequados em suas casas; talvez tenham que cuidar de crianças 24 horas por dia devido ao fechamento de escolas; ou talvez estejam sofrendo de ansiedade pela possibilidade de perder o emprego. Essas são circunstâncias completamente diferentes daquelas a que se sujeitaram os teletrabalhadores voluntários do mundo pré-COVID-19. ⁴⁶

44 Texto traduzido pela autora do original: “Since March 2020, teleworking has become an overnight reality for countless workers,” (OIT, 2021, p. 160).

45 ANTUNES, 2020, p.17. Coronavírus - O trabalho sob fogo cruzado.

46 Texto traduzido pela autora do original: “The COVID-19 pandemic has created a new reality – for every voluntary teleworker, five or six are working from home because they have no choice. These involuntary teleworkers may have had lives that were perfectly adapted to working in an office; may lack adequate workspaces in their homes; may have had 24-hour childcare heaped upon them due to school closures; and may also be suffering from anxiety over possible job loss. This is a completely different set of circumstances from those of the self-selected and voluntary teleworkers of the pre-COVID-19 world” (OIT, 2021, p. 160)

3 A SOFISTICAÇÃO DAS TÉCNICAS DISCIPLINARES E A FEIÇÃO GERENCIAL DA SUBORDINAÇÃO

Poder designa a “[...] capacidade ou a possibilidade de agir, de produzir efeitos”⁴⁷. O poder tem se revestido de ‘novas tecnologias’ para se manifestar: da força, para a disciplina e, finalmente, a subjetivação – a sofisticação da disciplina. Operou-se a introjeção da disciplina no indivíduo, que deixou de ser sujeito e se tornou um projeto, um “sujeito de desempenho”⁴⁸.

A força e a disciplina representam o exercício externo do poder (heterodireção). Na subjetivação, esse exercício é interiorizado, exercido pelo próprio sujeito sobre e contra si mesmo (autodireção).

Costuma-se dizer que o modelo taylorista-fordista se caracteriza pelo exercício do poder empregatício em sua acepção clássica, de heterodireção forte e constante, no interior de escritórios, oficinas e fábricas, com ritmos e horários de trabalho bem delimitados. E, por vezes, há quem incorra no equívoco de argumentar que esse modelo não mais existe e que as formas flexíveis de organização o suplantaram.

O modo de organização do trabalho tradicional, de Taylor e Ford, não deixou de existir. A relação de emprego típica, inclusive, assemelha-se mais ao modelo taylorista-fordista. É verdade que as formas flexíveis, atípicas de emprego, são crescentes, mas, ainda assim, o emprego típico continua sendo a principal forma de contratação e de acesso à proteção social em todo o mundo⁴⁹.

Força, disciplina e subjetivação não são técnicas que se sucederam no tempo, assim como os modelos taylorista, fordista e toyotista não se sucederam⁵⁰ no tempo. Todos podem ser aplicados, simultaneamente, ou em distintos momentos, para determinadas atividades, em suas formas puras ou mescladas, aliadas ou não à novas tecnologias – a depender do modelo organizacional pelo qual opte o tomador da força de trabalho.

Outro ponto que é muito comumente (e equivocadamente) levantado é que as técnicas gerenciais disciplinares típicas do modelo taylorista-fordista não são aplicadas aos trabalhos em plataformas – porque esse trabalhador é supostamente autônomo⁵¹.

47 PORTO, 2009, p. 37.

48 HAN, 2017, p. 101.

49 DE STEFANO et al, 2021, p. 41. ILO Working paper 27. Platform work and the employment relationship

50 No sentido de terem um substituído o outro.

51 Lamentavelmente, essa foi a tese que prevaleceu no acórdão do Recurso de Revista RR-10555-54.2019.5.03.0179, julgado pela 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, publicado em 05/03/2021 – que será comentada no subcapítulo 6.4.

A “[...] processualidade contraditória” das TIC/Ms, no sentido de “combinar estratégias de intensa emulação e envolvimento (flexibilidade toyotizada) com técnicas gerenciais tayloristas-fordistas de controle sobre o trabalho prescrito”⁵² está cada vez mais em evidência. Inclusive, a inteligência artificial, o uso de *big data* e a “gestão por algoritmo” já são uma realidade no mundo do trabalho e podem levar a práticas empresariais muito intrusivas⁵³.

O taylorismo foi, na essência, a aplicação dos métodos disciplinares às fábricas. Ele sucedeu a dominação direta, escancarada e violenta, que, além de custosa, não atendia aos objetivos do capital. “Fazia-se necessário uma nova tecnologia do poder, discreta, econômica, eficiente, o que levou ao surgimento da disciplina⁵⁴”.

Busca-se, até hoje, formas mais discretas e eficientes de exploração. É essa discricção e eficiência que está por trás da plataformização. As técnicas disciplinares e individualizantes descritas por Michel Foucault em *Vigiar e Punir*⁵⁵, em 1975, permanecem presentes nos mínimos detalhes, e agora mais ainda, com a gestão algorítmica.

A técnicas disciplinares descritas por Foucault são técnicas individualizantes aplicadas à coletividade, com o fim de controlar e obter efeitos de utilidade. É da própria definição de disciplina foucaultiana o “trabalho no detalhe”, o “[...] controle minucioso das operações do corpo, que asseguram o assujeitamento constante de suas forças e o impõe uma relação de docilidade-utilidade”⁵⁶.

Foucault deixa claro que “[...] não se trata de tratar o corpo, grosso modo, pela massa, como se ele fosse uma unidade indissociável, mas de trabalhá-lo no detalhe, de exercer sobre ele uma coerção tênue”⁵⁷. Inclusive, é a “elegância da disciplina” dispensar [não utilizar] os métodos custosos e violentos de apropriação dos corpos típicos da escravidão para obter seus mesmos efeitos de utilidade⁵⁸.

52 ANTUNES, 2018, p. 26.

53 DE STEFANO, 2020, p. 22.

54 PORTO, 2009, p.40

55 A autora consultou a versão francesa *Surveiller et Punir* e traduziu o título.

56 FOUCAULT, 1975, p. 161. Traduzido do francês pela autora do original (grifos acrescidos): “il ne s’agit pas de traiter le corps, par masse, en gros, comme s’il était une unité indissociable, mais de le travailler dans le détail” e “ces méthodes qui permettent le contrôle minutieux des opérations du corps, qui assurent l’assujettissement constant de ses forces et leur imposent un rapport de docilité-utilité”.

57 FOUCAULT, 1975, p. 161. Traduzido do francês pela autora do original: “il ne s’agit pas de traiter le corps, par masse, en gros, comme s’il était une unité indissociable, mais de le travailler dans le détail; d’exercer sur lui une coercion ténue”.

58 FOUCAULT, 1975, p. 161. Traduzido do francês pela autora do original: “c’est même l’élégance de la disciplina de se dispenser de se rapport coutéux et violent en obtenant des effets d’utilité au moins aussi grands”.

Ao descrever a “arte das repartições”⁵⁹ e as técnicas disciplinares de *clôture*, do *quadrillage* e da determinação de funções, Michel Foucault conclui que a repartição do espaço disciplinar levou à divisão do processo produtivo e à decomposição individualizante da força de trabalho⁶⁰.

A *clôture*, enquanto princípio disciplinar, é justamente o estabelecimento de “um local heterogêneo a todos os demais e fechado em si mesmo”⁶¹. Ele cita uma fábrica como exemplo – que se parece bastante com um convento, com uma fortaleza, cujo porteiro não abre seus portões a não ser para a entrada dos operários, no horário certo. Fora daquele horário, ninguém mais pode entrar. Explica que se trata de medida para concentrar os esforços da produção, obter o máximo de vantagens e neutralizar os inconvenientes (furtos, inconvenientes), proteger máquinas e equipamentos e controlar a força de trabalho⁶².

Mas só a *clôture*, esse “encerramento” em local determinado e homogêneo internamente, mas heterogêneo para os demais, não é suficiente para garantir a disciplina. É aí que entra em cena o princípio do *quadrillage*, da “esquadriha”, do “cada indivíduo, seu lugar” e “em cada lugar, um indivíduo”⁶³. Por esse princípio, busca-se a disciplina evitando-se a distribuição por grupos. Decompõem-se o coletivo. O espaço disciplinar tende a se dividir no tanto de parcelas que há de corpos ou de elementos a se repartir, para anular os efeitos da “coagulação inutilizável e perigosa”, aplicando-se táticas “antivagabundagem” ou “antiaglomeração”.

Trata-se de verificar as presenças e as ausências; de saber onde e como encontrar os indivíduos; de estabelecer as comunicações úteis e interromper as demais; de poder a todo instante vigiar a conduta de cada um; de apreciar, sancionar, medir as qualidades ou os méritos. Procedimento, portanto, para conhecer, controlar e utilizar. ⁶⁴

Esclarecidos os princípios do “encerramento”, da “esquadriha”, e suas tendências individualizantes, cumpre apenas acrescentar a anotação de Foucault sobre as fábricas

59 FOUCAULT, 1975, p. 166. Traduzido pela autora do original: “L’art des répartitions”

60 FOUCAULT, 1975, p. 171.

61 FOUCAULT, 1975, p. 166. Traduzido pela autora do original: “un lieu hétérogène à tous les autres et fermé sur lui-même”.

62 FOUCAULT, 1975, p. 167.

63 FOUCAULT, 1975, p. 168. Traduzido pela autora do original: “A chaque individu, sa place; et em chaque emplacement, un individu”.

64 FOUCAULT, 1975, p. 168. Traduzido pela autora do original: “Il s’agit d’établir les présences et les absences, de savoir où et comment retrouver les individus, d’instaurer les communications utiles, d’interrompre les autres, de pouvoir à chaque instant surveiller la conduite de chacun, l’apprécier, la sanctionner, mesurer les qualités ou les mérites. Procédure don, pour connaître, pour maîtriser et pour utiliser”

que surgiam já ao final do século XVIII e retomar o argumento sobre a relação entre as técnicas disciplinares e a divisão do processo produtivo. Ao mesmo tempo em que se distribuía os indivíduos em um espaço para os isolar e concentrar, articulava-se essa distribuição em um aparelho produtivo que interconectava a repartição dos corpos, o arranjo espacial do aparelho produtivo e as diferentes formas de atividade atribuídas como “funções”⁶⁵.

É próprio da técnica disciplinar, portanto, a individualização. E considerando que sua finalidade precípua é a “obtenção de efeitos de utilidade”, a busca pela redução de custos é uma diretriz subjacente de todo processo. Portanto, o controle e a vigilância só fazem sentido até o ponto em que valem o custo.

Os custos de coleta e processamento de dados cada vez mais baixos possibilitaram a utilização cada vez mais intensa da tecnologia para monitorar e controlar o local de trabalho. As tecnologias possibilitaram o aprimoramento, a sofisticação das técnicas disciplinares, permitindo controlar detalhes que antes sequer se conseguia enxergar. A subjetivação neoliberal representa a introjeção da disciplina no próprio indivíduo. A *clôture* e o *quadrillage*, claramente, não são mais necessários.

Nem a atribuição de funções, que era necessária à vigilância e à disciplina, parece ter mais sentido. Em uma sociedade de desempenho, o indivíduo é cada vez mais proativo e multitarefa.

O paradigma flexível abriu espaço para a formulação e aplicação de novas técnicas gerenciais nas empresas modernas, processo que alguns autores do direito do trabalho denominaram de democratização, por supostamente conferirem maior autonomia aos trabalhadores.

Essa democratização da empresa moderna é, entretanto, meramente aparente. O trabalhador não passou a ter necessariamente maior autonomia. Foi a forma como o poder diretivo e disciplinar passou a ser exercido – através da subjetivação neoliberal⁶⁶ – que mudou.

A técnicas utilizadas nas empresas modernas também são “individualizantes” e estão investidas de “lógicas contraditórias” que “podem levar a uma eterna precipitação da tensão e do estresse contínuo, ou ainda a atitudes individuais de distanciamento e, também, de revolta”⁶⁷.

65 FOUCAULT, 1975, p. 170.

66 DARDOT & LAVAL, 2016.

67 LINHART, 2007, p.115.

A aparente democratização e horizontalização de espaços de gestão, na realidade, esconde um processo de subjetivação individual e coletiva, de alinhamento à racionalidade dominante da empresa, ao seu *one best way* – que o trabalhador deve estritamente seguir e propagar⁶⁸.

A empresa moderna apropriou-se de técnicas gerenciais mais sofisticadas, de subjetivação individual e coletiva, de introjeção de valores organizacionais no trabalhador, que dão uma falsa sensação de liberdade e de autonomia e que relativizam as noções de tempo e espaço nas relações de trabalho.

Além disso, houve uma mudança de paradigma de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de desempenho – em um processo que acabou por criar uma verdadeira “sociedade do cansaço”⁶⁹. Isso porque, nessa transição (que não é universal, nem simultânea em todo globo), o processo de alienação foi de tal maneira introjetado (e pelo) indivíduo⁷⁰, que não é mais necessário que a exploração venha de fora: é o próprio indivíduo que se encarrega de exigir de si melhores resultados, maior produtividade, melhor desempenho.

Afinal, “a positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever”, pois “a partir de um determinado nível de produtividade, a negatividade da proibição tem um efeito de bloqueio, impedindo um maior crescimento”⁷¹.

A atual sociedade de desempenho caracteriza-se por um excesso de positividade que “leva a um infarto da alma”⁷², em que o sujeito de desempenho vive cansado, esgotado de si mesmo. Portanto, passamos de uma heterodireção forte e constante para uma autodireção que, justamente parte do próprio sujeito, e é ainda mais forte e constante.

A subordinação algorítmica, por sua vez, possibilitou a extensão dos sentidos do empregador, que agora conta com aliados para lhe auxiliar no exercício da dimensão fiscalizatória e disciplinar de poder: os consumidores finais, que avaliam o serviço prestado e municiam as plataformas com informações inseridas via aplicativo. Eis um

68 LINHART, 2007, p. 121.

69 HAN, 2017, p. 23.

70 Na sociedade disciplinar, o indivíduo assujeitado ocupava o polo passivo em uma relação assimétrica de poder, em que o outro lhe imprimia ordens e limitava seu comportamento até que se alcançasse certo nível de docilidade. Na sociedade de desempenho, a ordem não vem do outro, de fora, mas de dentro de si mesmo – não se caracteriza pelo o excesso de negatividade típica da sociedade disciplinar, mas pelo excesso de positividade.

71 HAN, 2017. p.25

72 HAN, 2017, p. 71.

exemplo da manifestação do “capitalismo de vigilância”, que incorpora o método de subjetivação neoliberal e da mercantilização de tudo⁷³.

Este breve capítulo teve por objetivo aprofundar a aproximação entre a subordinação e a não eventualidade que será abordada ao longo do trabalho.

⁷³ ZUBOFF, 2020, p. 8.

4 EXPLORAÇÃO DO DISSENSO DOUTRINÁRIO

O questionamento do jurista José Martins Catharino elucida parte considerável do dissenso doutrinário existente sobre a não eventualidade: “mas eventual em função de quê e de quem? Do trabalho prestado por determinado trabalhador ou na atividade do empregador?⁷⁴”.

Alguns autores associam esse elemento ao tempo, outros à necessidade permanente de determinado serviço à estrutura organizacional do tomador da força trabalho. Alguns direcionam a análise ao sujeito que presta o labor, outros, ao objeto organizacional, aos fins do empreendimento ou ao modelo do negócio.

Quando tempo é levado em consideração, ele assume os mais variados tons e matizes. Ora prevalece duração semanal do trabalho, ora prevalece a existência ou não de interrupções na prestação laboral, ora o que o prevalece é a longa duração do contrato de trabalho. Na análise subjetiva da não eventualidade, há também outros elementos, volitivos e informacionais, que podem ser identificados tanto no posicionamento de autores da doutrina e na jurisprudência.

Os significados conferidos pelos autores para determinados termos também variam. A noção de ‘continuidade’ ou mesmo de ‘ocasionalidade’ e ‘transitoriedade’ ora aparecem associadas à pessoa do trabalhador (à duração da prestação laboral), ora associada à atividade da empresa (à necessidade permanente da empresa). A noção de ‘permanência’, igualmente, pode estar associada tanto à longa duração do contrato de trabalho quanto à necessidade permanente do serviço à empresa. Essa mesma dificuldade semântica será notada já na apresentação das teorias que tentam explicar a eventualidade, que tentam caracterizar o trabalho eventual.

A exploração da doutrina será inaugurada com a apresentação das quatro teorias da eventualidade. Na sequência, serão apresentados os posicionamentos dos autores selecionados (aos quais foi possível ter acesso às respectivas obras durante a pandemia) e, finalmente, será proposto um quadro-síntese com alguns dos principais elementos apontados nas obras consultadas e apresentadas algumas conclusões parciais.

74 CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 185, *apud* VILHENA, 2005, p. 409.

4.1 As teorias sobre a eventualidade

A doutrina costuma listar quatro teorias que tentam explicar o que é um trabalho eventual. São as teorias da descontinuidade, do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica.

Vólia Bomfim Cassar menciona, ainda, uma quinta possibilidade, a corrente mista, que, segundo a autora, recomenda a combinação de elementos de todas as teorias para a caracterização do trabalho eventual. Trata-se, na realidade, do posicionamento de Maurício Godinho Delgado, que, para a autora, é de impossível aplicação, porque “uma vertente [a da descontinuidade] contradiz a outra [a que considera a necessidade permanente da empresa]⁷⁵”.

Para os adeptos da **teoria da descontinuidade**, se a prestação laboral não é contínua, ela não é empregatícia. O trabalho precisa ser contínuo e ininterrupto para se configurar a relação empregatícia, não se admitindo “rupturas e espaçamentos temporais significativos⁷⁶”.

A doutrina aparentemente é uníssona em concordar que essa teoria não prevalece em nosso ordenamento, pelo menos, não no que se refere ao vínculo do empregado celetista, tendo em vista que a CLT se refere a “serviços de natureza não eventual” – e não a “serviços de natureza contínua”, com o faz na legislação do trabalhador doméstico.

A teoria da descontinuidade é a que prevalece na doutrina e legislação italiana, que privilegia aspectos temporais e subjetivos para caracterizar o vínculo de emprego. Entretanto, mesmo na doutrina e legislação brasileira, como já alertava Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, o elemento tempo sempre ganhou a maior consideração na conceituação jurídica da eventualidade⁷⁷.

A **teoria do evento** é aquela segundo a qual o trabalhador admitido em uma empresa “em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço⁷⁸”, será eventual e, portanto, não empregado.

O trabalhador deve prestar serviços em razão de necessidade esporádica de trabalho, necessidade ocasional e incerta em relação ao tomador de serviços – como o

75 CASSAR, 2014, p. 300.

76 DELGADO, 2019, p. 342.

77 VILHENA, 2005, p. 409.

78 DELGADO, 2019, p. 343

eletricista que repara a instalação elétrica danificada de uma empresa⁷⁹, ou o caso da colheita, que é uma fase rápida de toda a safra⁸⁰.

Será empregado aquele que prestar serviço com certa permanência. E essa permanência rege-se pelo tempo, que, por sua vez, não se manifesta por uma estrita continuidade, ou seja, admite certo grau de intermitência. Contudo, não há critérios claros (mínimo de dias e de horas, por exemplo) para que se configure “[...] um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço”⁸¹.

Para a teoria do evento – e segundo a interpretação de parte da doutrina –, um trabalhador contratado para realizar determinado serviço elétrico em um estabelecimento comercial (uma loja de roupas, por exemplo) que teve problemas com o portão automático não será, a rigor, um empregado – a não ser que a prestação desse serviço se estenda por muito tempo.

Na realidade, existe dissenso com relação à natureza do vínculo do trabalhador admitido em função de determinado evento em caso de dilação temporal mais ampla – mas essa discussão será aprofundada mais adiante.

A **teoria dos fins do empreendimento** leva em consideração a estrutura da organização. Será eventual o trabalhador que executar tarefas que não estão inseridas “nos fins normais da empresa – e que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração⁸²”.

Consoante ensinamentos de Délio Maranhão, apresentados por Maurício Godinho Delgado, a “[...] aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa⁸³”. Ou seja, a análise temporal e subjetiva não é suficiente para caracterizar a natureza eventual ou não de determinada prestação. É necessário também avaliar aspectos objetivos da organização.

Assim, o caso do trabalhador que realiza serviços elétricos em uma loja de roupas deverá ser avaliado sob ambos os prismas, de modo que, por se tratar de uma atividade que não se insere propriamente nos fins do empreendimento, para que se configure a não eventualidade, a dilação temporal deverá ser bastante acentuada para que se caracterize o vínculo empregatício.

79 MARTINS, 2015, p. 178.

80 CASSAR, 2014, p. 299.

81 DELGADO, 2019, p. 343

82 DELGADO, 2019, p. 343.

83 DELGADO, 2019, p. 343.

Nesse sentido, Delgado sustenta que “[...] difícil será se configurar a eventualidade do trabalho pactuado se a atuação do trabalhador contratado inserir-se na dinâmica normal da empresa — ainda que excepcionalmente ampliada essa dinâmica⁸⁴”. Ou seja, caso o trabalhador realize os mesmos serviços elétricos uma companhia de eletricidade difícil será configurar a eventualidade – e afastar a natureza empregatícia da relação.

A **teoria da fixação jurídica**, finalmente, preocupa-se com a quantidade de tomadores para os quais o obreiro presta determinado serviço. Trabalho eventual é aquele que, “[...] embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles⁸⁵”. Note-se que a análise subjetiva é direcionada ao outro polo da relação jurídica: o tomador do serviço, ou melhor, os tomadores do serviço.

Na realidade, a quantidade de tomadores é consequência da natureza dos serviços prestados, que, na concepção dos adeptos da teoria, costumam ser “tarefas ocasionais de índole passageira” (grifos acrescidos):

Assim, o trabalhador eventual é o mesmo que profissional sem empregador, porque o seu serviço é aproveitado por inúmeros beneficiários e cada um destes se beneficia com as atividades do trabalhador em **frações de tempo relativamente curtas**, sem nenhum caráter de permanência ou de continuidade. **Trabalho transitório**, portanto, caracterizado por **tarefas ocasionais de índole passageira**⁸⁶.

Entretanto, “[...] se o eventual passa a exercer continuamente a sua atividade em relação permanente quanto a um dos destinatários, deixa de ser eventual, passa a ser empregado” – assim assevera Amauri Mascaro Nascimento⁸⁷. E esclarece o jurista que há necessidade de fixação do trabalhador à fonte de trabalho para que ele se configure como empregado – e essa fixação é justamente a não eventualidade, a continuidade, a permanência, característica da relação empregatícia.

4.2 Análise das teorias

Em uma análise preliminar, mais apressada, das quatro teorias, duas delas, a teoria da descontinuidade e a teoria do evento, parecem analisar a eventualidade a partir de um

84 DELGADO, 2019, p. 345.

85 NASCIMENTO, 2011, p. 652.

86 NASCIMENTO, 2011, p. 652.

87 NASCIMENTO, 2011, p. 652.

prisma exclusivamente temporal. A terceira, a teoria dos fins do empreendimento, parece analisar a eventualidade a partir do viés exclusivamente objetivo⁸⁸. E a última, a teoria da fixação jurídica, parece privilegiar uma análise subjetivo-contratual, ao focar na quantidade de tomadores de serviço.

É importante perceber que todas as teorias estão contaminadas pela noção de eventualidade associada ao tempo. No caso da teoria dos fins do empreendimento, parte-se da premissa de que porque a atividade não está inserida nos fins normais do empreendimento, ela será esporádica e de estreita duração⁸⁹. Para a teoria da fixação jurídica, a multiplicidade de destinatários é, em certa medida, causa e consequência da realização de tarefas em frações de tempo relativamente curtas. Entretanto, a conclusão é sempre a de que a tarefa terá curta duração. E esse é o fator relevante para se concluir que o trabalho será, no final das contas, eventual.

Sobre a teoria do evento, especificamente, cumpre notar que se intenta explicar a eventualidade a partir de um conceito indeterminado: ‘evento’ – obviamente. Contudo, não se esclarece como esse ‘evento’ se define; se por sua curta duração; se por sua incerteza e imprevisibilidade; se pela possibilidade de sua predeterminação, antecipação e ajuste contratual prévio; se por sua probabilidade de não repetição; se por sua acessoriedade ou não essencialidade ao empreendimento. Ou seja, mesmo a teoria do evento poderia se adequar à noção de ‘necessidade permanente da empresa’, se admitisse a possibilidade de uma necessidade permanente intermitente. Para Vólia Bomfim Cassar, no entanto, a teoria do evento não contempla a possibilidade de um serviço ser de curta duração, mas de necessidade permanente da organização⁹⁰ – e esta é uma crítica que a autora faz à teoria.

Além disso, como já adiantado, existe dissenso na doutrina com relação à natureza do vínculo do trabalhador admitido em função de determinado ‘evento’ em caso de dilação temporal mais ampla. Para alguns, se o ‘evento’ se alongar no tempo, configura-se a relação empregatícia.

Para outros, a dilação temporal não tem o condão de transformar a prestação em empregatícia. “Mesmo que o serviço dure três meses ou mais, às vezes até anos, dependendo do serviço (ex.: construção de um anexo para hospital), apesar dos demais

88 Objetivo de objeto social, ou seja, fins do empreendimento, ou fins normais.

89 Essa noção de “fins de empreendimento” ou “fins normais” também é outra questão que será criticada por alguns autores, como CASSAR (2014), SOUTO MAIOR (2007) e VILHENA (2005).

90 CASSAR, 2014, p. 299.

requisitos presentes para a caracterização do vínculo, a relação de emprego não se forma, já que acidental a atividade para a empresa⁹¹”.

Dentre as teorias apresentadas, a mais criticada é a teoria da fixação jurídica. Muitos autores argumentam que exclusividade não é requisito da relação de emprego e que é muito comum a prestação laboral para múltiplos empregadores – e citam o exemplo de professores e médicos com múltiplos vínculos com universidades, hospitais e clínicas⁹².

4.3 Posicionamento dos autores

Neste subcapítulo, será apresentado o posicionamento dos autores selecionados a respeito da não eventualidade – alguns cujas obras foram consultadas diretamente, outros indiretamente, conforme quadro demonstrativo a seguir:

Quadro 1 – Lista de obras consultadas para análise do dissenso doutrinário

Autor	Título	Ano	Tipo de consulta
BARROS, A. M.	Curso de Direito do Trabalho	2016	Direta
CARVALHO, A. C. L. de	Direito do Trabalho	2013	Direta
CASSAR, V. B.	Direito do Trabalho	2014	Direta
CATHARINO, J. M.	Compêndio Universitário de Direito do Trabalho	1972	Indireta
DELGADO, M. G.	Curso de Direito do Trabalho	2019	Direta
GARCIA, G. F. B.	Manual de Direito do Trabalho	2015	Direta
LEITE, C. H. B.	Curso de Direito do Trabalho	2019	Direta
MARANHÃO, D.	Direito do Trabalho	1974	Indireta
MARTINEZ, L.	Curso de Direito do Trabalho	2019	Direta
MARTINS, S. P.	Direito do Trabalho	2015	Direta
MORAES FILHO, E.; MORAES, A. C.	Introdução ao Direito do Trabalho	2010	Direta
NASCIMENTO, A. M.	Curso de Direito do Trabalho	2011	Direta
RUSSOMANO, M. V.	Curso de Direito do Trabalho	1996	Direta
SOUTO MAIOR, J. L.	Relação de Emprego & Direito do Trabalho	2007	Direta
VILHENA, P. E. R. de	Relação de Emprego	2005	Direta

Fonte: Elaborado pela autora

91 CASSAR, 2014, p. 298.

92 CASSAR, 2014, p. 312.

Sobre a seleção dos autores, cumpre mencionar, ainda, apenas que foi incluído o máximo de obras dentro do que foi possível no âmbito da pandemia. Foram priorizados os livros digitais e lojas virtuais para evitar deslocamentos e circulação.

Iniciando por Jorge Luiz Souto Maior, para quem a questão da identificação da relação de emprego é eterno problema na vida do direito do trabalho, seja pela intenção fraudulenta seja pelas características especiais da prestação do serviço⁹³. Ensina o magistrado que a eventualidade é o inverso da continuidade e por continuidade deve se entender “o trabalho prestado de forma habitual, com certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia”⁹⁴.

Alerta Souto Maior que não tem relevância o fato de o trabalho inserir-se na “ordem normal das atividades” da empresa, pois, “quando este tipo de serviço deixa de ser ocasional ou fortuito, passando a ter um traço de continuidade [...], integra-se ao conceito de contrato por prazo determinado, na qualidade de serviço de natureza transitória”.

Assim sintetiza seu posicionamento (grifos acrescidos):

[...] para a legislação brasileira, o sentido de eventual se reduz a ocasional, fortuito, que pode, ou não, ocorrer, sendo que quando apresenta traços de **continuidade**, no sentido de **habitualidade**, **independente da natureza do serviço**, deixa de ser eventual, sendo, portanto, um passo decisivo à configuração da relação de emprego⁹⁵.

Alice Monteiro de Barros filia-se expressamente à teoria dos fins do empreendimento, “segundo a qual o trabalho eventual é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais de uma empresa, como é o caso de um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial⁹⁶”.

Grifos acrescidos ao “momentaneamente” para chamar atenção para a preocupação da autora com a duração da prestação laboral – que é a conclusão lógica da teoria dos fins do empreendimento. ‘Se’ não inserida nos fins normais da empresa, ‘então’ a atividade não terá longa duração e será eventual, acessória, esporádica.

Entretanto, Barros também rechaça a dimensão temporal da não eventualidade: “Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo para eventual, mas o próprio nexo de prestação desenvolvido pelo trabalhador com a atividade da empresa”⁹⁷.

93 SOUTO MAIOR, 2007, 58.

94 SOUTO MAIOR, 2007, 59.

95 SOUTO MAIOR, 2007, 60.

96 BARROS, 2016, p. 148.

97 BARROS, 2008. p. 198.

Note-se como é árdua a tarefa de classificar o posicionamento dos autores e separar aqueles vinculados ao tempo daqueles atrelados à estrutura da organização.

Sobre a não eventualidade, Barros esclarece que o legislador não utilizou o termo ‘continuidade’ e, portanto, “mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual”, “basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador”. E cita um exemplo: “é o que ocorre com os professores que comparecem aos estabelecimentos de ensino para ministrarem determinada disciplina durante dois ou três dias na semana⁹⁸”.

Augusto César Leite de Carvalho, ao discorrer sobre a não eventualidade, enfatiza a distinção entre este elemento e a continuidade. “O trabalho contínuo seria aquele desenvolvido a todo dia e hora, ressalvados os intervalos previstos em lei”. Na distinção entre continuidade e não eventualidade, deixa claro o jurista que a noção fundamental no exame da primeira é o curso do tempo, enquanto, na segunda, é a causa da prestação do trabalho⁹⁹.

A eventualidade de uma prestação estaria associada à sua incerteza (objetiva) e consequente imprevisibilidade (subjativa). A noção indispensável para a compreensão da não eventualidade para este autor é que ele depende de fato incerto e imprevisto. “Fora daí, estará presente um dos elementos essenciais do trabalho prestado na relação de emprego”.

Carvalho cita, como exemplo, o rompimento ‘inesperado’ da tubulação de água ou fios elétricos e a quebra ‘inopinada’ de uma máquina, e esclarece que, na Itália, prevalece o critério da descontinuidade ou da falta profissionalidade do trabalho prestado por determinado trabalhador. Diferentemente, no Brasil, assim como no México, predomina o critério da natureza do trabalho em função da atividade da empresa. Não eventual é o serviço de necessidade normal ou permanente da empresa. O autor cita os seguintes exemplos elucidativos (grifos acrescidos):

(...) o *pintor* na construção civil e o *operador de caixa* na casa bancária, mas também o *enfermeiro* permanentemente necessário aos serviços do ambulatório instalado na construção da fábrica e o *motorista* que serve ao gerente do banco, **sem que o trabalhador não eventual, como já se sustentou, exerça ofício necessariamente voltado à atividade-fim da empresa**¹⁰⁰.

98 BARROS, 2016. P. 175.

99 CARVALHO, 2013, p. 282.

100 CARVALHO, 2013, p. 283.

Carvalho esclarece, ainda, que o trabalho intermitente é um trabalho não eventual e descontínuo¹⁰¹. O autor admite, portanto, que seja não eventual um serviço intermitente, não voltando à atividade-fim da empresa, mas de necessidade permanente da empresa.

Seria Carvalho adepto da teoria do evento? Talvez por essa questão da ‘incerteza’ e ‘imprevisibilidade’ enquanto fundamentais para definir a não eventualidade de determinado serviço. Mas não tanto porque o jurista não privilegia aspectos subjetivos e temporais na análise da não eventualidade, como parecem privilegiar os adeptos da teoria do evento.

Definitivamente, não é adepto da teoria dos fins do empreendimento. Deixa claro que o trabalhador não eventual não necessariamente realiza ofício voltado à atividade-fim do empreendimento. Também não o é da teoria da continuidade ou da fixação jurídica. Mas resta claro que é adepto da lógica estrutural-objetiva que compreende a não eventualidade a partir do arranjo organizacional do empreendimento e da essencialidade ou não de determinada atividade para a organização. Ou mesmo a partir da análise quanto à inserção de determinada prestação de serviço no “contexto da necessidade alheia”, como proposto por Jorge Luiz Souto Maior¹⁰².

Para Luciano Martinez, a eventualidade também se baseia em uma ideia de ‘imprevisibilidade de repetição’. Assim exemplifica: “se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual”¹⁰³.

Diferentemente, explica Martinez, será o caso dos professores de religião de algumas escolas que tenham de administrar uma ou duas aulas semanais – estes são tão professores quanto os demais que se ocupam da docência em caráter integral. Isto porque o fato de a realização dos serviços ocorrer em alguns dias da semana não caracteriza a eventualidade, pois que a realização é predeterminada e, portanto, previsível – e a previsibilidade é o traço marcante da não eventualidade para esse autor.

Entretanto, o posicionamento de Martinez é distinto daquele de Carvalho, pois aqui não há manifesta preocupação quanto à atividade da empresa, mas tão somente quanto ao trabalho prestado, sua duração e previsibilidade.

101 CARVALHO, 2013, p. 157.

102 SOUTO MAIOR, 2007, p. 59.

103 MARTINEZ, 2019, *ebook*.

Vólia Bomfim Cassar assevera que a expressão “não eventual” referida no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador. O que se deve avaliar é se a necessidade do serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental¹⁰⁴.

A autora é categórica ao afirmar que a interpretação literal do dispositivo legal conduz à “falsa ilação de que o que é episódico e fortuito é o trabalho daquele empregador em relação àquele tomador”. E que se deve afastar a ideia de repetição da atividade no tempo pelo mesmo obreiro – “mesmo que o serviço dure três ou mais, às vezes até anos, dependendo do serviço, apesar dos demais requisitos presentes para a caracterização do vínculo, a relação de emprego não se forma, já que acidental a atividade para a empresa¹⁰⁵”.

Para a jurista, nossa legislação preferiu o enquadramento o trabalho eventual de acordo com a atividade do empregador. E esclarece:

A **necessidade** daquele tipo de serviço pode ser **permanente** (de forma contínua ou intermitente) ou **acidental**, fortuita, rara. Assim o vocábulo **não eventual** caracteriza-se qual o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento¹⁰⁶.

Cassar alerta para a confusão que comumente se faz entre a necessidade permanente da mão de obra ou serviço com a inserção desse serviço na “atividade-fim” da empresa, ou dentre os ‘fins normais’ do empreendimento. Não é necessário que a inserção ocorra na atividade-fim da empresa para que se configure não eventualidade – nesse caso, apenas haverá a presunção de necessidade permanente da mão de obra ou serviço. Ainda que se trate de ‘atividade-meio’, a necessidade permanente deverá ser analisada em concreto. E sobre os ‘fins normais’, a autora critica a expressão, pois, se existem ‘fins normais’, quais seriam os ‘fins anormais’? “O ilegal, o atípico, ou a atividade-meio?”¹⁰⁷.

Esclarece a autora que a doutrina majoritária entende que a CLT rechaçou a teoria italiana, que analisa a eventualidade do trabalho sob a ótica do empregado, ou seja, “se a sua prestação de serviços, em relação àquela empresa, é esporádica, sem repetição”, e, por isso, o legislador optou pela expressão “não eventual”¹⁰⁸.

E, assim como Augusto César Leite de Carvalho, esclarece que o Direito do Trabalho brasileiro optou pela teoria mexicana, que associa a não eventualidade (ou a

104 CASSAR, 2014, p. 296.

105 CASSAR, 2014, p. 298.

106 CASSAR, 2014, p. 297.

107 CASSAR, 2014, p. 297.

108 CASSAR, 2014, p. 297.

habitualidade) ao empregador, à necessidade permanente de determinado serviço ou mão de obra para o empreendimento:

Duas correntes principais existem quanto à caracterização da eventualidade. Na Itália predomina o critério da descontinuidade ou da falta de profissionalidade do trabalho prestado por determinado trabalhador. No México e no Brasil, segue-se o da natureza do trabalho em função da atividade da empresa. Como a doutrina e jurisprudência nacionais o adotam pacificamente, vindo do México, vale a pena transcrever trecho de uma decisão, de 03.09.1936, da Suprema Corte mexicana: “para existência de um trabalho efetivo requer-se unicamente que o serviço desempenhado constitua uma necessidade permanente da empresa, isto é, que não se trate de um serviço meramente accidental, cuja repetição só possa ser consequência do concurso de circunstâncias especiais, ou, igualmente, que o serviço não faça parte das atividades normais constantes e uniformes da empresa...” (Mário de La Cueva, “Derecho Mexicano del Trabajo” – I)¹⁰⁹.

Vólia Bomfim Cassar conclui que a não eventualidade está associada à necessidade permanente de determinada atividade para o empreendimento – essa permanência, por sua vez, pode se manifestar de forma contínua ou intermitente:

O termo **não eventual**, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego do urbano e rural, tem conotação peculiar, pois significa **necessidade permanente** da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para uma firma de construção civil; garçom para uma churrascaria; limpeza para um escritório de advocacia, uma padaria ou uma farmácia), seja de forma **contínua** (ex.: garçom que trabalha de segunda a sábado em tempo integral para a churrascaria) ou **intermitente** (ex.: garçom contratado apenas para trabalhar aos sábados e domingos, dias de maior movimento, ou aquele contratado somente no mês de dezembro em razão da grande procura do restaurante para festas de fim de ano)¹¹⁰.

Vale notar a posição da jurista sobre a presunção da necessidade permanente de certos serviços a partir do conhecimento do modelo organizacional, ou melhor, nas palavras da autora:

(...) seja porque ligados à sua atividade-fim, seja porque decorrentes da necessidade (ex.: cozinheiro e garçom para restaurante, médico para hospital, caixa para banco, atendente para loja – inserção na atividade-fim; limpeza para a universidade, para o supermercado, para boate; secretária para o escritório de uma indústria farmacêutica, o carregador e “descarregador” para a distribuidora de bebidas – serviços ligados à atividade-meio).

Mais interessante ainda é a percepção de que a rotatividade de determinada mão de obra pode ser indicativa dessa necessidade permanente:

Quando uma empresa troca o trabalhador por outro que execute o mesmo serviço diversas vezes está demonstrando que precisa permanentemente daquele tipo de mão de obra. Portanto, o fato de haver substituição de pessoal

109 CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 185, *apud* CASSAR, 2014, p. 299.

110 CASSAR, 2014, p. 297.

para a mesma atividade comprova a necessidade permanente de determinada mão de obra para empresa.

Assim, se determinada indústria, restaurante ou universidade precisa manter permanentemente publicitários porque depende de seu trabalho (propaganda e *marketing*) para atrair a clientela e combater os concorrentes, estará presente a necessidade permanente desta mão de obra e, conseqüentemente, o trabalho não será eventual em relação ao tomador¹¹¹.

Outro apontamento realizado pela jurista é sobre o intercruzamento da não eventualidade com a pessoalidade: “a falta de repetição do trabalho por um mesmo obreiro para um tomador impede o vínculo de emprego porque o trabalho não foi pessoal, podendo ter sido eventual (acidental) ou habitual (necessidade permanente) a atividade¹¹²”. O exemplo utilizado para ilustrar o caso é o de uma universidade que contrata vários professores para ministrar aulas, de modo a cada dia um professor diferente presta este serviço cuja natureza é indubitavelmente não eventual, ou seja, é de necessidade permanente do empreendimento. Para a jurista, neste caso, não estaria presente a pessoalidade, pois “a cada dia um professor diferente ministra a aula”. A rotatividade da mão de obra, portanto, descaracterizaria a pessoalidade.

Neste ponto, abrimos um breve parênteses e ousamos discordar, pois a curta duração da prestação laboral em nada interfere – pelo menos não no exemplo citado – na pessoalidade da prestação de serviços. Especialmente quando se trata de serviços altamente especializados, como o caso de professores universitários (o exemplo citado), em que o caráter *intuitu personae*, muito pelo contrário, é muito mais acentuado.

A questão da substitutividade, ínsita à pessoalidade, diz respeito ao fazer-se substituir ao longo do contrato de trabalho. Se o contrato de trabalho durou um dia e o professor compareceu e ministrou a aula, então sequer houve substituição. Pelo pouco que durou, o serviço foi prestado com intenso tom de pessoalidade, inclusive, havendo sido o professor contratado justamente por suas qualidades pessoais, dentre tantos outros professores.

Considerar que a rotatividade da mão de obra descaracteriza a pessoalidade, no exemplo apresentado, é se valer de supostos estruturais, do modelo organizacional escolhido pelo tomador para descaracterizar do vínculo de emprego; é analisar a

111 CASSAR, 2014, p. 298.

112 CASSAR, 2014, p. 298.

personalidade, um elemento fático-jurídico subjetivo, a partir de uma perspectiva unilateral; é lançar luz sobre a estrutura organizacional e desconsiderar a pessoa do trabalhador e suas características pessoais. É olvidar que a personalidade indica que qualquer que seja o lapso de duração, o vínculo forma-se entre pessoas: a do trabalhador e a do empregador¹¹³.

Cassar não é adepta de nenhuma das teorias da eventualidade (pelo menos, não o pareceu), justamente porque estão todas contaminadas pelo enviesamento temporal, e critica todas elas, inclusive a vertente mista, proposta por Maurício Godinho Delgado.

Maurício Godinho Delgado aduz que a ‘não eventualidade’ está associada à ideia de ‘permanência’ e que “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico¹¹⁴”. Assim entende o jurista:

A legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual — embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado. Por ser um “subordinado de curta duração” (*Amauri Mascaro Nascimento*), esporádica e intermitentemente vinculado a distintos tomadores de serviço, falta ao trabalhador eventual um dos cinco elementos fático-jurídicos da relação empregatícia — exatamente o elemento que enfatiza a ideia de permanência —, o que impede sua qualificação como empregado¹¹⁵.

Ou seja, deve existir uma ‘permanência mínima’ para que a prestação se configure como empregatícia. Entretanto, a noção de permanência está associada à duração do contrato de trabalho ou à estrutura da organização? Se associada à duração, qual o mínimo de permanência que se exige para que se configure a não eventualidade?

Delgado faz alusão à legislação da trabalhadora doméstica, para corroborar sua posição de que a continuidade da prestação, enquanto antítese à eventualidade, é expressão acolhida pela legislação há 40 anos e que, portanto, a noção de permanência vigora no Direito do Trabalho e é relevante para a formação sociojurídica de sua categoria básica: a relação de emprego¹¹⁶.

Após percorrer as teorias que tentam caracterizar o trabalho eventual, conjuga todas elas e formula seu posicionamento. Para o jurista, o trabalho eventual é aquele

113 VILHENA, 2005, p. 399.

114 Veremos, mais adiante, que esse entendimento é diametralmente oposto ao defendido por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que inicia seus comentários sobre a não eventualidade justamente criticando o constituinte de 1988, que adicionou o adjetivo “permanente” à “vínculo empregatício” no art. 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal, e, assim, “nafragou em gritante solecismo jurídico ao atravessar, embutindo, no conceito de relação emprego a figura exclusivamente temporal da *permanência*” (2005, p. 405).

115 DELGADO, 2019, p. 340-341.

116 DELGADO, 2019, p. 341.

caracterizado pela: não permanência na organização com ânimo definitivo; não fixação jurídica a uma fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; curta duração do trabalho prestado; natureza concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; não correspondência da natureza do trabalho prestado ao padrão dos fins normais do empreendimento. Esta última característica é, na realidade, uma consequência das demais¹¹⁷.

Releva notar que ainda que a prestação seja descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. A jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana. E arremata o jurista, sobre o contrato de trabalho intermitente¹¹⁸:

Nesse quadro, fica bem claro que o novo tipo de contrato instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (n.13.467/2017), denominado contrato de trabalho intermitente (art. 443, caput, em sua nova redação, e seu novo § 3º; novo art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT), trata, sem dúvida, de trabalho não eventual.

A noção de permanência para Delgado, portanto, está atrelada ao tempo. É uma permanência que admite intermitência.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia esclarece que a não eventualidade pode ser analisada sobre três enfoques. “Num primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo”. No segundo, a não eventualidade “significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento”. E, finalmente, a não eventualidade também pode “significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho”.

Assim, o autor apresenta três acepções da não eventualidade, que correspondem às teorias da descontinuidade, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica, respectivamente – sem, contudo, deixar claro a qual delas se filia. Entendemos, portanto, que o autor entende que as três acepções são defensáveis e aplicáveis casuisticamente.

Sobre o trabalho doméstico, assevera que “a lei exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua, e não intermitente, ao longo da semana. Nessa linha, não seria empregado doméstica aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um, dois ou até três dias na semana¹¹⁹”.

117 DELGADO, 2019, p. 344.

118 DELGADO, 2019, p. 344.

119 GARCIA, 2015, p. 229.

Carlos Henrique Bezerra Leite define a não eventualidade a partir do “trabalho realizado pelo trabalhador” e da “atividade econômica desenvolvida pela empresa”. Para o autor, “o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida¹²⁰”.

Ao definir a figura do empregado, Bezerra Leite acrescenta que a não eventualidade diz respeito à “forma temporal como o trabalho do empregado é prestado” e que “para ser empregado é preciso que o serviço por ele prestado não seja um trabalho eventual, isto é, em caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do tomador¹²¹”.

Sérgio Pinto Martins reforça o caráter temporal da não eventualidade – e dirigido ao trabalhador – ao asseverar que “o trabalho deve ser prestado com continuidade”; que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração; que não se exaure com uma única prestação, como um contato de compra e venda. Há “um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo¹²²”.

Assim esclarece o jurista (grifos acrescentados):

O eventual vai ser aquela pessoa que trabalha **de vez em quando** para o **mesmo tomador dos serviços**, ao contrário do empregado que trabalha **habitualmente**. Há uma **descontinuidade** na prestação de serviços. É o que ocorre com os **chapas** que trabalham para várias empresas, carregando e descarregando mercadorias. O mesmo acontece com o **boia-fria** que um dia trabalha para uma fazenda, noutro dia presta serviços a outra e assim por diante.¹²³

Além disso, o autor suscita a questão da fixação jurídica e aduz que o eventual não se fixa a nenhuma empresa, enquanto o empregado presta serviço a uma única fonte de trabalho, como regra. O autônomo, por sua vez, presta serviços com habitualidade ao mesmo tomador de serviços, enquanto o eventual ocasionalmente presta serviços ao mesmo tomador¹²⁴.

A questão levantada sobre a multiplicidade de tomadores é bastante problemática. Em um extremo do espectro estaria o empregado, com apenas um tomador, como regra. E em outro extremo, o eventual, com vários tomadores, como regra. Tal fato é realmente relevante para caracterização o vínculo de emprego e, conseqüentemente, para a proteção

120 LEITE, 2019, p. 249.

121 LEITE, 2019, p. 266.

122 MARTINS, 2015. p. 109.

123 MARTINS, 2015. p. 179.

124 MARTINS, 2015. p. 179.

jurídico-social do trabalhador? E, de fato, a eventualidade se caracteriza pela quantidade de tomadores ou pela curta duração? (Ou ainda pela atividade da empresa?)

É difícil – não impossível – também imaginar um verdadeiro autônomo prestando serviços com habitualidade para o mesmo tomador de serviços. Por qual razão ele assim o faria?¹²⁵ Até por questões de lógica concorrencial de mercado a que se submete o profissional autônomo, é natural que busque a diversificação de fontes de renda e não faria sentido, *a priori*, a fixação a uma única fonte. Aliás, a fixação jurídica a uma fonte reforça não apenas a não eventualidade, mas a subordinação. Haveria forte indício de **dependência econômica** e, por conseguinte, de **subordinação**.

Para **Amauri Mascaro Nascimento**, também é perfeitamente possível que um trabalho seja prestado com continuidade para a mesma fonte sem ser subordinado – “basta que seja autônomo”. “Nem sempre a continuidade do trabalho para a mesma fonte gera a subordinação¹²⁶”. Sim, essa possibilidade existe. Muito embora não seja essa a realidade do mundo do trabalho, em que normalmente as pessoas se vinculam a uma fonte de trabalho porque dependem dela – dependem economicamente dela. E, por isso mesmo, subordinam-se e abdicam de sua vontade, e do que quer que seja, para submeter-se ao trabalho.

Interessante que, ao apresentar a definição da figura do empregado, Nascimento assim se manifesta sobre o termo “dependência” do art. 3º da CLT:

A palavra *dependência* pode ser usada em mais de um sentido: o econômico, o técnico e o jurídico, este por mera ilação, mas **o provável é que a lei quis se referir à dependência econômica do empregado**. Há dependentes econômicos não empregados, como eventuais e autônomos de baixa renda, e o vocábulo *dependência* foi substituído, pela doutrina e pela jurisprudência, por subordinação, continuando a lei, no entanto, do mesmo jeito¹²⁷.

Ou seja, mesmo que a *mens legis* tenha sido no sentido de que a dependência econômica é fundamental como critério para definir se o trabalhador é digno ou não de proteção jurídica, a doutrina e a jurisprudência nacional têm optado por replicar teorias alienígenas sobre a subordinação – muitas delas produzidas em países cuja realidade social e econômica é bastante distinta da brasileira – para afastar o vínculo de emprego do trabalhador dependente econômico. E assim vêm crescendo, pelo mundo afora, as

125 CASSAR (2014) nos auxilia nesse exercício ao citar o exemplo do “advogado que faz contrato de partido com exclusividade para um Banco. Ao alugar sua sala para montar o escritório, contratar a secretária e mais dez advogados, demonstra que é autônomo porque explora sua profissão de forma habitual por sua própria conta e risco” (p. 366).

126 NASCIMENTO, 2011, p. 575.

127 NASCIMENTO, 2011, p. 644.

formas atípicas de emprego, dentre as quais se encontra a paradoxal figura do autônomo dependente.

A distinção entre o trabalho eventual e o trabalho intermitente apresentada pelo autor é de ainda mais difícil compreensão:

Neste [trabalho intermitente], o trabalhador é empregado e **trabalha a cada período de tempo**. É o que ocorre, por exemplo, com uma **faxineira de hotel**. Ela pode trabalhar **a cada temporada**, em que há **necessidade de mais faxineiros**¹²⁸.

No exemplo acima especificamente, não fica esclarecido em que se constitui a eventualidade – e no que o trabalho eventual distinguir-se-ia do intermitente. Está claro que ele privilegia o viés temporal e subjetivo da prestação laboral. Entretanto, não resta tão claro se o que caracteriza a eventualidade é sua imprevisibilidade, ou a sua provável não repetição, e quais os limites à intermitência.

Enfim, os mesmos problemas de sempre: quais os limites temporais, objetivamente estabelecidos, que definem uma prestação de serviço, considerada como de trato sucessivo, como eventual.

Quantos dias, quantas semanas ou meses precisa a pessoa trabalhar (de forma subordinada, pessoal e onerosa, obviamente) para determinado tomador para que essa prestação seja considerada empregatícia? E mais: se essa prestação admite interrupções, descontinuidades e intermitências, qual a duração admissível dessas interrupções, descontinuidades e intermitências? E se a quantidade de tomadores for relevante, para até quantos tomadores é possível laborar?

Interessante notar é que (quase) sempre que a doutrina cita exemplos de trabalhadores eventuais ou de trabalhadores contratados sob “formas atípicas de emprego” (como o é o contrato de trabalho intermitente) nunca se faz referência a ocupações intelectuais típicas da elite da sociedade, como médicos, advogados, engenheiros. São (quase) sempre citados trabalhos manuais, como: faxineiras de hotel, lavadores de carro, cortadores de grama, chapas, boias-frias, carregadores de mercadorias etc.

A própria legislação estabelece critérios distintos de continuidade, ou não eventualidade, para o trabalho empregatício doméstico e para o trabalho empregatício “não doméstico”, regido pelas normas celetistas.

128 MARTINS, 2015. p. 179.

Amauri Mascaro Nascimento nota que nem sempre é fácil identificar a diferença trabalho eventual, trabalho autônomo e trabalho do empregado e explica que “o motivo da dificuldade reside na inexistência de uma fronteira clara do tempo depois do qual o trabalho deixa de ser eventual para tornar-se contínuo”. E arremeta o autor: “não há uma delimitação clara na lei¹²⁹”.

A **solução** proposta por Nascimento passa por dois critérios distintos. O primeiro é a fixação de critérios temporais claros, um “prazo máximo para o trabalho eventual¹³⁰”, “assim como é feito em outros países”, a fim de se evitar dúvidas de interpretação no caso concreto e se garantir maior segurança jurídica. “Nesse caso, a lei deveria dispor que é eventual o trabalho prestado, por exemplo, em até 15 ou 30 dias, critério objetivo e que afastaria as dúvidas que surgem nos casos concretos¹³¹”.

Nada obstante, o próprio autor já alerta para o inconveniente desta “solução”: o de permitir a fraude porque, no caso de se tornar uma prática geral na empresa, nesta não haveria empregados com direitos trabalhistas, mas apenas trabalhadores eventuais sem direitos trabalhistas¹³²”.

O segundo critério seria a definição de uma tarefa específica de curto prazo, a ser indicada expressamente em **contrato escrito**. Concluída essa tarefa – que pode ser, exemplifica o autor, “aparar a grama do jardim” – a vigência do contrato de trabalho eventual estaria encerrada. Com a devida vênia, não nos parece razoável pensar na formalização contratual em determinadas atividades tipicamente eventuais, como a exemplificada pelo autor.

Sobre o trabalhador eventual, Nascimento assevera ainda que sua característica básica não está na subordinação ou autonomia, mas “na ocasionalidade da execução de um serviço de curta duração caracterizado por um fim predeterminado que as partes estipulam, e com desenvolvimento da atividade, se houver o retorno do eventual, em um parâmetro de intermitência acentuado¹³³”.

Esclarece o autor que, no trabalho eventual, “não há uma inserção continuada do prestados na organização para a qual o serviço é prestado, nem a inerência desse trabalho aos fins principais da atividade econômica da empresa”. E conclui que é justamente por tal motivo que esse trabalhador “não pode ser beneficiado com os mesmos direitos

129 NASCIMENTO, 2011, p. 658.

130 NASCIMENTO, 2011, p. 575 e p. 1047.

131 NASCIMENTO, 2011, p. 658.

132 NASCIMENTO, 2011, p. 658.

133 NASCIMENTO, 2011, p. 575.

previstos para o empregado, sendo essa a principal causa da marginalização do eventual e da falta de proteção jurídica que deveria receber¹³⁴”.

O autor ainda caracteriza o trabalho eventual quanto à multiplicidade de destinatários e à consequente impossibilidade de fixação jurídica a qualquer um deles – no que a doutrina classifica como teoria da fixação jurídica, como já introduzido. Apenas para reiterar: “eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles¹³⁵”.

Evaristo de Moraes Filho assim define serviços não eventuais (grifos acrescidos):

7. Serviços não eventuais – Continuidade – É necessário, porém, que esses serviços não sejam eventuais, e sim **contínuos**, permanentes. Entende-se por continuidade de serviços a **possibilidade** que o contrato de trabalho contém em si **de se prolongar indefinidamente no tempo**, colocando o empregado a sua força de trabalho **à disposição** do empregador **de modo contínuo**¹³⁶”.

E complementa o autor, com sua percepção de continuidade, que admite interrupções, suspensões, parcialidade e intermitência (grifos acrescidos):

Essa continuidade é relativa, pois **é todo impossível uma absoluta continuidade na prestação do trabalho**. Não só podem dar interrupções e suspensões normais (intervalo entre jornadas, repouso semanal, férias, licenças, afastamentos temporários etc.), como igualmente o trabalho ser realizado parcialmente (sem horário integral, na jornada ou na semana) ou com longos intervalos no tempo¹³⁷”.

Também é relevante, para o jurista, o elemento volitivo, a “intenção das partes em se manterem engajadas para uma prestação contínua, segundo a lei ou as cláusulas do próprio contrato¹³⁸”. Esse posicionamento é criticado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que assevera que “ainda que saibam as partes qual o objeto da prestação e ainda que o avaliem em torno da maior ou menor integração na atividade da empresa, sua qualificação jurídica pertence ao juiz¹³⁹”. Isto porque, se as partes entram em juízo, é porque houve desencontro de entendimento e, pela regra de interpretação do negócio jurídico do art. 112 do Código Civil, aplica-se a teoria da vontade e não da declaração.

Para Moraes Filho, “o trabalhador eventual, ocasional, mero biscateiro, fazedor de bicos, não chega a ser um empregado, não se reveste tal *status*, nem faz com se

134 NASCIMENTO, 2011, p. 575.

135 NASCIMENTO, 2011, p. 652.

136 MORAES FILHO, 2010, p. 273.

137 MORAES FILHO, 2010, p. 273.

138 MORAES FILHO, 2010, p. 273.

139 VILHENA, 2005, p. 407.

desencadeiem em sua proteção as normas da legislação do trabalho”. “Na prática, em certos casos concretos, é muito difícil distinguir o serviço efetivo do meramente eventual ou ocasional”. E alerta: “o assunto é delicado, por um lado, pelo perigo de fraude à lei (empregador) e, por outro lado, pela má-fé de se forçar uma relação de emprego inexistente (possível empregado)¹⁴⁰”.

Evaristo de Moraes Filho conjuga, ao critério temporal, o critério estrutural, e cita a doutrina mexicana, que se baseia na necessidade permanente da empresa, para concluir que (grifos acrescidos):

Depreende-se o exposto que a existência de um empregado efetivo não depende de que o trabalhador preste serviço todos os dias, mas **que o referido serviço seja prestado de maneira uniforme, em períodos de tempo fixos.** Assim, por exemplo, o serviço que presta uma pessoa duas vezes por semana a uma empresa constitui um emprego efetivo, mas não o será se só por uma circunstância acidental, desarranjo de uma máquina, se chama um mecânico especial, e concluído este trabalho, fica desligado o trabalhador, sem que saiba se voltarão ou não a ser utilizados os seus serviços¹⁴¹.

A não eventualidade está, portanto, associada à continuidade, que, por sua vez, admite interrupções, suspensões, parcialidade e intermitência; e relaciona-se a noções um tanto incertas e flexíveis de uma disponibilidade futura contínua e de uma possibilidade de prestação laboral futura mais ou menos uniforme, em que se deve levar em consideração a intenção das partes. Dito de outra forma, a não eventualidade está associada a uma pactuação para colocar-se disponível futuramente de maneira contínua, uniforme e em atividade de necessidade permanente para a empresa.

Mozart Victor Russomano aponta os seguintes elementos que caracterizam a figura do empregado e a relação de emprego: pessoa física, onerosidade, subordinação e a “natureza permanente do serviço realizado”. Rende-se o jurista: “não vemos razões para fugir, hoje, a velhas ideias sustentadas há muitos anos”. E complementa: “a eventualidade depende da natureza da atividade econômica da empresa e do próprio trabalho realizado¹⁴²”.

Em princípio, esclarece o jurista que “o trabalho eventual é aquele que não se insere na ordem normal das atividades econômicas do empresário”. Mas, admite: “chegamos a admitir que seja eventual o serviço realizado pelo trabalhador dentro do esquema normal

140 MORAES FILHO, 2010, p. 273.

141 MORAES FILHO, 2010, p. 273-274.

142 RUSSOMANO, 1997, p. 77.

das atividades do empregador”. E cita um exemplo: “é o que acontece nos serviços de carga e descarga, em atividades nas quais essas tarefas não são permanentes¹⁴³”.

E assim sintetiza “singelamente” a eventualidade: “trabalho eventual é sinônimo de trabalho ocasional na empresa, verificada a eventualidade através da sua natureza econômica ou da natureza do trabalho realizado”. E resolve: “cabará ao juiz, com seu prudente arbítrio, mostrar a linha além da qual o trabalho eventual se transforma em trabalho permanente, passando o trabalhador, depois desse limite, a prestar serviços sob a proteção das leis especiais¹⁴⁴”.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena discorda da solução proposta. Para o jurista, “[...] se o terreno não se estende firme, bem contornado, cai o juiz no campo do arbítrio e arbítrio é, ontológica e teleologicamente, anti-direito”¹⁴⁵.

A eventualidade comportaria, ainda, para Russomano, uma parcela de imprevisibilidade e o trabalho eventual seria “aquele que depende de acontecimento incerto, casual, fortuito¹⁴⁶”.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena sustenta ser inviável a distinção de contratos de atividade – os contratos de trabalho são contratos de atividade – fundada exclusivamente no tempo, porque o tempo é fato ínsito desse tipo de contrato. E o maior ou menor limite temporal no cumprimento da *obligatio faciendi* é irrelevante como critério de divisão de contratos entre os que compõem os contratos de atividade¹⁴⁷.

Os contratos de trabalho são negócios jurídicos que se situam entre os contratos de execução imediata e os contratos de execução continuada (ou de trato sucessivo). “Qualquer que seja o contrato de atividade, a sua execução impõe atos contínuos ou atos que, alternadamente ou não, se repetem¹⁴⁸”. Portanto, “[...] o critério de estabelecimento da espécie do contrato, fundado ou no decurso do tempo ou na forma da prestação, quando o seu objeto é a atividade, não se explica senão com uma questão de política legislativa¹⁴⁹”. E “[...] essa política atende a direções de tutela e em razão dela é que a ordem jurídica disciplina de modo mais ou menos intensivo as relações contratuais entre as partes¹⁵⁰”.

143 RUSSOMANO, 1997, p. 78.

144 RUSSOMANO, 1997, p. 78.

145 VILHENA, 2005, p. 409.

146 RUSSOMANO, Mozart Victor et al. Consolidação das Leis do Trabalho anotada. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 12; *apud* DELGADO, 2019, p. 343.

147 VILHENA, 2005, p. 411.

148 VILHENA, 2005, p. 410.

149 VILHENA, 2005, p. 411.

150 VILHENA, 2005, p. 411.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena critica o Constituinte de 1988 por este ter “embutido” no conceito de relação de emprego do inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal a “figura exclusivamente temporal da permanência”. O dispositivo constitucional seria, por isso mesmo, incompatível com os contratos de trabalho por prazo determinado, especialmente o de experiência, de mais curta duração. Nesse raciocínio, a incompatibilidade estender-se-ia ao, mais recentemente incluído no texto celetista, contrato de trabalho intermitente.

Vilhena refuta categoricamente o tempo enquanto critério para definir a natureza empregatícia da relação trabalhista: “de princípio, pois, afaste-se o elemento duração, em si, como suposto descaracterização da relação de emprego¹⁵¹”.

A regra é que qualquer trabalho voluntário, por conta alheia e subordinado, seja objeto de tutela jurídica. A natureza dessa tutela e os direitos assegurados ao prestador é que devem guardar proporção e serem compatíveis com o lapso de tempo do serviço prestado¹⁵². Explica o jurista que (grifos acrescentados):

Aliás, não se está introduzindo novidade alguma. Veja-se, na legislação do trabalho, **o crescendo de direitos à medida em que o tempo de trabalho prossegue** (garantia mínima de salário pelo dia ajustado; repouso remunerado, para uma semana de trabalho; 13º salário, depois de quinze dias; férias, depois de trinta dias, ou proporcionais, em razão do número de dias trabalhados e, até a Constituição Federal de 1988, a indenização com um ano ou um ano e seis meses etc. e, na esfera pública, até a efetividade a estabilidade)¹⁵³.

Todavia, para Vilhena, “[...] se a periodicidade se consuma de maneira uniforme, então não há dúvida sobre a presença de um contrato de trabalho”¹⁵⁴. Ou seja, a periodicidade e a uniformidade – e, portanto, a dilação temporal – da prestação laboral são indícios irrefutáveis da relação de emprego. Noutra giro, “[...] se a prestação é ocasional, o problema deve ser encarado sob o ângulo externo também da condição do prestador de trabalho, que se conjuga com o critério da atividade desempenhada na empresa ou para a empresa (se necessária e permanente)¹⁵⁵”.

Note-se, portanto, que o que Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena refuta é a utilização exclusiva e antecipada do critério ‘tempo’ para desfigurar a natureza empregatícia do contrato de trabalho, sem que seja feita qualquer análise quanto à “atividade desempenhada na empresa ou para a empresa”.

151 VILHENA, 2005, p. 415.

152 VILHENA, 2005, p. 416.

153 VILHENA, 2005, p. 416.

154 VILHENA, 2005, p. 417.

155 VILHENA, 2005, p. 417.

Para o autor, o que deve ser sopesado, harmonicamente, no que concerne às questões que atinam à não eventualidade, são os seguintes elementos objetivos (grifos acrescidos):

a) a **função** desempenhada pelo prestador na empresa, **se necessária e permanente** ou não; b) **forma subordinativa** ou não da prestação; c) **condição social de biscateiro** do prestador, que denuncia autonomia do negocial; d) **ajuste prévio** ou não da natureza da prestação; e) **serviços estranhos**, não só **ao curso da atividade empresária** como à própria **expectativa do credor** do trabalho; f) **preponderância ou não do resultado** a ser alcançado pelo trabalho e não deste, como pura atividade.

Dos elementos acima, é necessário esclarecer o que o autor entende por “condição social de biscateiro”. Em suas palavras, “o biscate chega a ser um *modus vivendi*, que se assemelha à autonomia, a livre negociação de condições de trabalho esporádico”.

Também com relação à preponderância do resultado ou da atividade na pactuação, assevera Vilhena que, “via de regra, o vínculo jurídico do trabalho autônomo recai preponderantemente sobre o resultado e não sobre a atividade em si¹⁵⁶”.

É importante perceber que os elementos objetivos que o jurista sugere que sejam considerados para a análise da não eventualidade relacionam-se à subordinação e à condição social do prestador de serviço, ou seja, à sua dependência econômica.

Também se note que, apesar de Vilhena e Souto Maior situarem-se em extremos opostos no que se refere ao aspecto temporal da não eventualidade, ambos parecem estar de acordo quanto a uma noção mais ampliada da não eventualidade, a de “inserção no contexto da necessidade alheia”.

Isto porque Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, além de incluir elementos de subordinação no interior da não eventualidade, assim ele se manifesta sobre a necessidade de revisão deste pressuposto (grifos acrescidos):

Observar-se-á que **a eventualidade é um pressuposto que deve ser revisto**, não só pela precariedade de contornos e pela mobilidade ou fluidez que transita de caso para caso, como **por não guardar qualquer relação com o objeto básico da tutela jurídica na prestação de serviços: o trabalho por conta alheia**.

Eventual ou não, o trabalho foi prestado com um intensivo tônus de pessoalidade, integrou o patrimônio do credor e correspondeu a um desgaste psicofísico de seu prestador. Esses são os supostos fundamentais que dão nascimento à tutela jurídica no Direito do Trabalho¹⁵⁷.

156 VILHENA, 2005, p. 531.

157 VILHENA, 2005, p. 415.

Em sua análise da eventualidade, Vilhena percorre a doutrina italiana e a classificação de Ludovico Barassi, jurista que tentou realizar o “equacionamento do tempo em função do trabalho por conta alheia”, “coerente com a legislação italiana de seu tempo¹⁵⁸”, e classificou o trabalho em quatro categorias que, “gradual e sucessivamente¹⁵⁹”, se denominam: trabalho ocasional, adventício, estacional e efetivo ou permanente.

Pela classificação barassiana, o ocasional é o que se toma, no Brasil, por eventual. “Sua prestação é puramente acidental e não atende senão a uma necessidade momentânea da vida empresária, inteiramente estranha às suas finalidades e à sua mecânica operacional, ao seu *iter* interligado por atos que se coordenam ou se vinculam subordinativamente¹⁶⁰”.

O adventício é o intermitente, “periodicamente necessário”, “habitualmente indispensável à empresa”, que “se coordena a uma normal necessidade”, ocorrente em intervalos mais ou menos breves, segundo exigências inerentes ao exercício da empresa. O adventício “é sempre expectado”, ele “salpica com uniformidade”. Já o ocasional “salpica descompassadamente e sua presença é acionada sempre por um impulso aleatório, mais do que estranho à atividade empresarial”. O estacional é o adventício em lapsos prolongados – mas que se liga ao curso normal da atividade empresária. E, finalmente o efetivo é o trabalhador que se torna um “elemento normal do organismo empresário”¹⁶¹.

Note-se que mesmo a classificação barassiana, conhecida por privilegiar o tempo, ao considerar o trabalho por conta alheia, está atenta às ‘exigências inerentes ao exercício da empresa’.

4.4 Proposta de quadro-síntese do dissenso doutrinário e algumas anotações

Após percorrer o posicionamento dos autores selecionados, eis o quadro-síntese do dissenso doutrinário que se propõe:

158 VILHENA, 2005, p. 412.

159 VILHENA, 2005, p. 412.

160 VILHENA, 2005, p. 412.

161 BARASSI, 1949, p. 183-184, *apud* VILHENA, 2005, p. 412-413.

Quadro 2 – Síntese do dissenso dos autores consultados

Autoria	Dilação temporal	(Possibilidade de) Pactuação prévia	Previsibilidade do serviço	Probabilidade de Repetição	Admite intermitência	Importa a intenção das partes	Quantidade de contratantes (fixação jurídica)	Necessidade permanente da empresa	Atividades "normais" da empresa	Inserção no contexto da necessidade alheia
BARROS	i				x				x	
CARVALHO			x		x			x		i
CASSAR	r				x			x		
CATHARINO								x		
DELGADO	x		x		x	x	x	x	x	
GARCIA	x						x		x	
LEITE	x							x		
MARANHÃO									x	
MARTINEZ	x	x	x	x						
MARTINS	x				x		x		x	
MORAES FILHO	x		x		x	x		x		
NASCIMENTO	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
RUSSOMANO	x		x						x	
SOUTO MAIOR	x		i		i					x
VILHENA	i	x						x		

Fonte: Elaborado pela autora **Legenda:** i = concordância inferida; x = concordância expressa; r = discordância expressa

No entanto, vale alertar que **(a)** apenas estão lançados no quadro elementos em que foi possível verificar manifesta concordância (x) de determinado autor ou inferir essa concordância (i) (em ambos os casos, os recortes e análises estarão expostos neste trabalho para apreciação e críticas). Nem sempre determinado autor se manifestou expressamente sobre cada um dos elementos inseridos nas colunas do quadro proposto.

Também há autores cujos posicionamentos foram consultados indiretamente, como Catharino (1972) e Maranhão (1974), para os quais apenas obteve-se a informação de que compreendem a não eventualidade a partir da “necessidade permanente da empresa” e das “atividades normais da empresa”, respectivamente. É possível que, com relação aos demais elementos lançados no quadro estes autores também se enquadrem.

Também importa ressaltar que **(b)** nem todos os elementos e nuances considerados pelos autores para caracterizar a não eventualidade estão contemplados no quadro proposto. Por exemplo, cita-se a solução proposta por Amauri Mascaro Nascimento de

formalização por contrato, com predeterminação da tarefa a ser realizada e sua duração precisa.

Ressalta-se também a **(c)** distinta relação entre os critérios temporais e estruturais que os autores propõem. Toma-se como exemplo as propostas de Moraes Filho (2010) e Barros (2016) e utiliza-se a técnica da lógica matemática para tentar explicar a diferença entre os autores. Enquanto a posição de Evaristo de Moraes Filho é pela **conjunção** ($p \wedge q$) de critérios subjetivos (temporal e volitivo) e objetivos (realização de serviço de necessidade permanente da empresa) – ou seja, todos os elementos têm que estar presentes para a proposição ser verdadeira; para Alice Monteiro de Barros, *se* a atividade não está inserida nos fins normais da empresa, *então* ela não terá longa duração e será eventual, acessória, esporádica ($p \rightarrow q$) – ou seja, a relação entre um elemento e outro é de **condição**.

Outra nota interessante da análise do dissenso doutrinário é sobre **(d)** o significado que se confere aos termos ‘continuidade’ e ‘permanência’. Para a maioria dos autores (em linhas gerais, para aqueles que entendem que a dilação temporal converte a prestação em empregatícia), trata-se de termos sinônimos. Para outros, a continuidade é estrita e não admite interrupções e intermitências. Citamos Vólia Bomfim Cassar, que é categórica neste sentido.

Finalmente, cumpre fixar que a coluna ‘dilação temporal’ se refere àqueles autores que concordam que a dilação temporal *in concreto* da prestação de serviço leva a concluir pela necessidade permanente do serviço, ou seja, por sua natureza não eventual. Não quer dizer, de forma alguma, que os autores ali sinalizados privilegiem o viés temporal da não eventualidade. É por essa razão que Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena está marcado com um ‘i’, de concordância inferida, em cor vermelha. Em sentido oposto, Vólia Bomfim Cassar, está marcada com um ‘r’, de rechaçamento, de discordância absoluta, para sinalizar seu posicionamento radical, que não admite que, mesmo diante de longa dilação temporal, o trabalhador admitido em função de determinado evento, se não se tratar de serviço de necessidade permanente da empresa, não será empregado.

4.5 Conclusões preliminares da análise da doutrina

De fato, como já alertava Vilhena, apesar de a quase totalidade da doutrina considerar as ‘necessidades permanentes’ da empresa ou seus ‘fins normais’ para a

análise da não eventualidade, o elemento tempo, de fato, ganhou maior consideração na conceituação jurídica da eventualidade.

Consoante a doutrina brasileira, o tempo tende a atuar como elemento de desconfiguração do contrato de trabalho. Ademais, todas as teorias da eventualidade estão contaminadas por essa noção temporal e voltada para o trabalhador, para a prestação laboral da eventualidade – ainda que partam de premissas estruturais (voltadas para a empresa) ou cheguem a conclusões não associadas ao tempo, como a questão da fixação jurídica.

Chama-se a atenção, neste particular, para a importância da **dessubjetivação de conceituações jurídicas**, que Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena denomina como um “princípio de ordem geral e da maior importância” – e explica que “o grande esforço e a grande tarefa do Direito é dessubjetivar as conceituações jurídicas a fim de que se alcance o fim precípua do Direito, que é a maior segurança no desempenho da técnica de aplicação das regras jurídicas¹⁶²”.

Seguindo essa diretriz, o posicionamento que parece mais harmônico e que se compatibiliza ao demais é justamente o do mencionado autor, no sentido de que o tempo não atue exclusiva e antecipadamente como elemento desconfigurador do contrato de trabalho.

A análise subjetiva e temporal, voltada para o trabalhador, é a que se faz em concreto para se buscar elementos, indícios a fim de se concluir ‘objetivamente’ se determinado serviço é ou não de ‘necessidade permanente’ para o empreendimento ou mesmo se se trata de serviço ‘inserido no contexto da necessidade alheia’ – ou de serviço prestado por conta própria (hipótese em que o trabalhador será autônomo).

A análise subjetiva e temporal, voltada para o trabalhador, não deve utilizada *per se* para descaracterizar a natureza empregatícia do vínculo, sob a alegação de que determinado serviço foi prestado por curto período ou de que o obreiro trabalha quando quer. O que deve ser privilegiado é a análise quanto à sua inserção no ‘contexto da necessidade alheia’; o que deve ser verificado é a sujeição do trabalhador a uma estrutura organizacional com regras próprias às quais ele se submete e sobre as quais ele não dispõe e, muitas vezes, sequer conhece.

A descontinuidade da prestação de serviços não deve servir para necessariamente descaracterizar o liame empregatício, mas a continuidade da prestação deve servir para

162 VILHENA, 2005, p. 409.

caracterizá-la. Isto porque se o serviço é prestado de forma contínua, no sentido de se perpetuar no tempo (a partir de uma análise subjetiva *in concreto*), isto é indício de que, objetivamente, trata-se de um serviço de necessidade permanente do empreendimento, ou seja, um serviço de natureza não eventual.

Importante deixar claro que, apesar de a análise subjetiva e temporal da não eventualidade estar voltada para o trabalhador, ela se destina a avaliar se o serviço é de necessidade permanente da empresa. Isto porque a não eventualidade é do serviço. Diferentemente da subordinação, que se exerce sobre o trabalhador.

A confusão que se faz entre a não eventualidade e a subordinação, no final das contas, ocorre justamente quando se avalia a manifestação da permanência da prestação laboral voltando-se para o trabalhador, a fim de se concluir se o serviço é de natureza permanente (não eventual) ou não para a organização. É como se olhar para o núcleo de um átomo e se concluir pela essencialidade ou não desse átomo para uma estrutura molecular.

O que se deve investigar, primeiramente, é a estrutura e, em seguida, a forma como o tomador organiza e gerencia a mão de obra, de modo se conhecer quando, onde, como e com qual intensidade se dispõe do labor. Só então é que a análise subjetiva, voltada ao trabalhador, deve ser apreciada. Até mesmo porque, pela regra da alteridade que vigora no direito do trabalho, é o tomador da força de trabalho que se responsabiliza pelos riscos do negócio que ele decide empreender. É ele quem deve responder pelo modelo que escolheu para o seu empreendimento – e não o trabalhador¹⁶³.

Neste sentido, a ‘não eventualidade’ e a ‘subordinação’ cada vez mais têm se aproximado. A não eventualidade, em seu prisma objetivo e estrutural, sempre assumiu certa feição gerencial. A subordinação, por sua vez, também tem assumido essa mesma feição gerencial, na medida em que as técnicas disciplinares de exercício do poder empregatício têm se sofisticado e se invisibilizado com o uso de novas tecnologias.

¹⁶³ Aliás, essa é outra releitura urgente e necessária: quanto à *regra da alteridade*, da assunção dos riscos do negócio. Essa lógica tem sido subvertida pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência. E pelo capital – que cada vez mais transfere para o trabalhador os riscos e os custos do empreendimento. Faz parte do “mito do empreendedorismo” e do processo de “autonomização” do trabalho essa transferência.

5 EXPLORAÇÃO DO DISSENSO E DA POLÍTICA LEGISLATIVA

Na introdução desse trabalho, foi dito que têm crescido as formas atípicas de emprego. E que essas formas atípicas abrangem contratos que limitam a duração do contrato de trabalho, contratos que estabelecem jornada de trabalho inferiores ao padrão, contratos de trabalho com múltiplas partes contratantes e relações de emprego dissimuladas.

No Brasil, a legislação obviamente acompanhou esse movimento de flexibilização. A inserção da modalidade de contratação a tempo parcial (art. 58-A da CLT), pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, ampliou a noção de não eventualidade não permitindo mais que “a maior ou menor duração semanal da prestação de serviço sirva para desnaturar o liame empregatício”¹⁶⁴.

As modalidades contratuais por prazo determinado e a tempo parcial já existentes no texto celetista não foram suficientes para acompanhar as transformações do capital, em sua busca incessante pela redução de custos. A Lei nº 13.467, de 2017, alterou o *caput* do art. 443 e introduziu em nosso ordenamento jurídico o contrato “zero hora”, contrato de trabalho intermitente. Além disso, tramitam no Congresso Nacional propostas para regular o “trabalho sob demanda”.

Várias categorias profissionais também têm sido regulamentadas no sentido de serem autonomizadas pela via legislativa, bastando o cumprimento de algumas formalidades. É a incessante luta do legislador para afastar o vínculo de emprego, desde que cumpridas certos requisitos formais estabelecidos em lei. Mais recentemente a cúpula do Judiciário resolveu se alinhar a essa estratégia. E o princípio da Primazia da Realidade, tão caro ao direito do trabalho, parece estar entre a cruz e a espada.

5.1 A não eventualidade seletiva e a continuidade da empregada doméstica

Iniciando, obviamente, pelo próprio texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define a figura do empregado, em seu art. 3º, como:

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

164 RR-1339-21.2011.5.09.0652, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 18/09/2015

Numa interpretação literal do texto, são, portanto, os ‘serviços’ que têm a natureza não eventual – e não a ‘prestação’ deles. Além disso, é a ‘natureza’ desses serviços que é não eventual – e não a ‘forma’ de prestação desses serviços.

Veja-se que, diferentemente, a continuidade constitui elemento configurador do emprego doméstico, por expressa disposição legal. O art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015 assim dispõe (grifos acrescentados):

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de **forma contínua**, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.¹⁶⁵

Note-se que o ordenamento jurídico não apenas prevê a ‘forma’ ‘contínua’ de prestação do serviço como também estabelece o limite temporal, a permanência mínima para a consubstanciação da continuidade – dois dias por semana – para que a prestação laboral se configure como empregatícia doméstica.

Perceba-se também que nosso ordenamento estabelece critério mais rigoroso à trabalhadora doméstica¹⁶⁶ para configuração do liame empregatício. Dessa forma, confere menor proteção a essa parcela da classe trabalhadora – e aqui já se está a adentrar a seara da política legislativa.

Mais rigoroso porque o trabalhador que presta serviços por uma ou duas vezes na semana em um estabelecimento comercial – como um garçom que trabalha somente aos sábados e domingos, dias de maior movimentação, em um restaurante – terá seu vínculo empregatício reconhecido, porque presente a não eventualidade. Já a diarista que trabalha duas vezes por semana na residência de uma família não terá o mesmo direito, pois seu trabalho não será considerado contínuo.

Traz-se essa discussão à baila porque entende-se que o tratamento que o direito dá a determinadas relações de trabalho (como a forma pela qual o tempo age enquanto configurador do vínculo empregatício) advém de experiências e construções histórico-sociais de relações de poder. O que é trabalho, qual é o trabalho que merece proteção juslaboral e qual o trabalho que efetivamente é protegido são questões com respostas político-histórico-sociais.

165 BRASIL, 2015.

166 “O trabalho doméstico segue como uma atribuição eminentemente feminina. Transposto ao espaço do mercado, ocupa um contingente muito expressivo de mulheres no Brasil, particularmente negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias pobres.” (PINHEIRO, LIRA, REZENDE & FONTOURA, 2019, p. 5)

No capítulo destinado à análise da jurisprudência, há um subcapítulo voltado aos ‘serviços domésticos’ e ao ‘empregador não doméstico’.

5.2 O contrato de trabalho intermitente e a ampliação da não eventualidade

O contrato trabalho intermitente foi inserido em nosso ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Maurício Godinho Delgado o considera “sem dúvida” um contrato de trabalho não eventual, pois, segundo ele, a CLT não privilegiou a teoria da descontinuidade. O dispositivo se encontra assim redigido (grifos acrescidos):

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para **prestação de trabalho intermitente**.

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a **prestação de serviços**, com subordinação, **não é contínua**, ocorrendo com **alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador**, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.¹⁶⁷

De fato, o diploma diz que o trabalho intermitente é uma prestação de serviços não contínua. Diz também que a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade por ocorrer por horas, dias ou meses. Na realidade, a definição de trabalho intermitente sepultou definitivamente a teoria da descontinuidade em nosso ordenamento jurídico – se, obviamente, parte-se de uma compreensão de ‘continuidade’ que não admite intermitência.

Note-se, portanto, que a inserção da modalidade intermitente de contratação significa também a inserção da intermitência no campo de abrangência da não eventualidade. A noção de intermitência ampliou significativamente a noção de não eventualidade, em seu viés subjetivo e temporal, na medida em que alargou o espectro de formas como o tempo, sua fragmentação e alternância interferem na relação de trabalho para definir sua natureza empregatícia.

Assim, a inovação legislativa também comprometeu a teoria da fixação jurídica, tendo em vista que, diante da possibilidade de períodos de inatividade de meses (sem qualquer remuneração), não é razoável esperar que o trabalhador preste seu labor a apenas um tomador e fique por tanto tempo sem receber salário.

167 BRASIL, 2017.

Importante ressaltar que, pela redação do art. 452-D, inserido pela Medida Provisória nº 808, de 13 de novembro de 2017, com vigência encerrada em 24 de abril de 2018, era possível o trabalhador permanecer até um ano sem ser convocado – e, ainda, o contrato de trabalho intermitente e, portanto, o vínculo de emprego, manter-se-ia. Hoje, não há sequer esse limite e o trabalhador pode seguir indefinidamente ‘empregado’, mas sem receber um tostão.

Assim, a ‘lógica da intermitência’ pressupõe a multiplicidade de vínculos, a fim de que o trabalhador consiga obter o mínimo necessário a uma existência digna – o que nem sempre se consegue. Aliás, a própria CLT já prevê a (óbvia) possibilidade de o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, pois o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador (art. 452-A, §5º).

Aqui abre-se parênteses para a ‘lógica da redução de custos’ na autonomização das relações de trabalho, que se traduz na crescente transferência de riscos e custos do empreendimento para o trabalhador, impulsionada pelo discurso do empreendedorismo.

A alteração legislativa acima notada representa movimento nesta direção; uma tentativa de redução de custos pela via legislativa. Ela não é a única, há várias outras na própria CLT, dentre as quais pode-se listar o §4º do art 235-D, inserido pela Lei nº 13.103, de 2015, que estabelece que “não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista empregado ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo dos intervalos de repouso”.

E o §4º do art. 71, com redação alterada pela Lei nº 13.467, de 2017, que conferiu caráter indenizatório ao pagamento da remuneração do intervalo intrajornada concedido parcialmente – claramente confrontando a redação do inciso I da Súmula nº 437, de 2012, do Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹⁶⁸. Enquanto a atual redação do dispositivo celetista enuncia que “a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, a Súmula anota que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no

168 BRASIL, 2012.

mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Além disso, entende a doutrina que a remuneração pelo período efetivamente trabalhado, ainda que (e especialmente) durante o período que deveria ter sido destinado ao intervalo, é labor extraordinário e o adicional de 50% tem natureza de hora extra (ficta) e, portanto, natureza salarial¹⁶⁹.

Enfim, desde que ‘se resolveu’ dizer que todo tempo à disposição do empregador é considerado como tempo efetivo de trabalho e, portanto, deve ser remunerado, o capital tem buscado duas saídas, dois meios de fuga: (a) uma legislativa, estabelecendo que determinado período não é considerado como ‘tempo a disposição’; (b) outra gerencial, em vez de se remunerar pelo tempo, remunera-se pelo resultado – e se, possível, pelo resultado em função de sua qualidade, e não apenas de sua quantidade. O ideal para o capital é o que já está sendo feito no *crowdwork online*: que o tomador da mão de obra remunere apenas o trabalho ‘bem-feito’.

Outro ponto a ser destacado do contrato de trabalho intermitente é o trecho “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador” e seu impacto para o viés objetivo e estrutural da não eventualidade. Na realidade, não há qualquer impacto, pois, como notado a ‘necessidade permanente da empresa’ é distinta dos ‘fins do empreendimento’. O que o legislador parece estar preocupado em se esclarecer é que pouco importa se a contratação ocorrerá em ‘atividade-meio’ ou ‘atividade-fim’ da empresa, ou se a contratação ocorrerá em serviço inserido nos ‘fins normais’ da empresa ou não.

De fato, o que importa à caracterização da não eventualidade do serviço é que ele seja de necessidade permanente, independentemente de ser ‘fim’ ou ‘meio’, ‘normal’ ou ‘anormal’, de curta ou longa duração. O que interessa é que se trate de uma prestação de serviço que se insira no contexto da necessidade alheia.

5.3 O trabalho de músicos, artistas e técnicos de espetáculos

A ideia inicial desta pesquisa surgiu de experiências de fiscalização em grandes eventos, de que participou a autora, em que eram sempre as mesmas empresas fiscalizadas, cometendo sempre as mesmas irregularidades, dentre as quais, a contratação

169 CASSAR, 2014, p. 710.

de mão de obra sem registro. Vários eram os Auditores-Fiscais do Trabalho que questionavam se, de fato, tais empresas tinham a obrigação de registrar os trabalhadores nesses eventos, tendo em vista que a prestação laboral em regra não durava mais que sete dias, consecutivos ou não e que, portanto, tratar-se-ia de serviço de natureza eventual. Faltaria, assim, um dos requisitos da relação de emprego: a não eventualidade.

O trabalho prestado por trabalhadores em eventos é absolutamente precário, com exposição a intempéries, longas esperas em filas de recrutamento de última hora, condições ergonômicas inadequadas (sobrecarga de peso carregador isopor contendo bebidas, por exemplo), falta de local e de tempo para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho, jornadas de trabalho sem controle e que claramente extrapolam os limites legais (muitas vezes os trabalhadores precisam dormir no próprio no local do evento, no chão, sobre papelões – porque não têm condições de retornar para casa, seja porque não há transporte público, seja porque a residência do trabalhador fica muito distante, seja pelos dois motivos) e, finalmente, a incerteza quanto à justa remuneração pelo labor prestado quando do término do evento.

De fato, a não eventualidade é analisada sob o prisma subjetivo, olhando para o sujeito, o indivíduo que presta o labor, o trabalho em eventos parecerá eventual. Entretanto, se gira-se esse olhar e foca-se na estrutura organizacional, no modelo de negócio explorado pelo tomador da mão de obra, ver-se-á que não há nada de eventual no serviço prestado. Ele é, na realidade, absolutamente essencial, fundamental à própria existência do negócio. Sem os ‘trabalhadores de eventos’, não há eventos. E forma aparentemente ‘eventual’ da exploração é típica do modelo de negócio – e, portanto, de ‘eventual’ nada tem.

Aliás, neste ponto, é importante definir quem são os ‘trabalhadores de eventos’: são aqueles que trabalham na montagem de palcos e estruturas, agentes de portarias, auxiliares de serviços gerais, além de músicos, artistas e técnicos em espetáculos de diversões, dentre os quais, podemos citar os técnicos de áudio, técnicos de luz e de vídeo, *roadies*, fotógrafos, maquiadores, dançarinos – e inúmeros outros profissionais praticamente ‘invisíveis’ ao direito do trabalho, cujo labor sequer é, por muitos, visto como trabalho.

É de fundamental importância para a compreensão do direito do trabalho perceber que certas atividades humanas tradicionalmente sequer são reconhecidas – pela sociedade e, portanto, pelo direito – como trabalho. Outras são reconhecidas como trabalho e são

formalmente protegidas pelo direito – ou seja, existe farta legislação aplicável –, mas, na prática, não recebem efetiva proteção jurídica.

A legislação de músicos, artistas e técnicos em espetáculos de diversões, desde as décadas de 60 e 70, já previa uma espécie de contrato de trabalho não empregatício “para prestação de serviço caracteristicamente eventual”: a nota contratual. Entretanto, trata-se de legislação desconhecida de muitos e não aplicadas por quase todos.

Talvez isso tenha a ver com uma certa romantização da arte. Quando o sujeito diz que toca algum instrumento, logo é questionado sobre o que ele faz, de verdade, como trabalho – não se cogita, em regra, que ele seja um músico profissional.

Talvez porque a ideia de trabalho esteja associada à tortura e ao sofrimento do *tripalium* e o trabalho artístico, aparentemente, pressupõe uma certa vocação prazerosa, que não permite associação ao sofrimento típico do trabalho. Neste sentido, lembra Charles Guide, citado por Evaristo de Moraes Filho, que “bailar diverte, mas bailar para o público não diverte absolutamente”¹⁷⁰. Por seu turno, Marshall, também citado por Moraes Filho, definiu o trabalho como “qualquer aplicação do espírito e do corpo tendo em vista um bem diverso do prazer oriundo diretamente da própria obra”¹⁷¹.

Talvez, ainda, seja porque o trabalho artístico, em um primeiro momento, não sirva ao capital por não se configurar como um trabalho produtivo – a não ser que o trabalhador garanta seu espaço na indústria da música e da arte, seja contratado por empresa da radiodifusão ou alcance o *status* de “influencer” em mídias sociais.

Talvez seja uma combinação de todos esses fatores – e outros mais. O preço que se paga por isso é a não proteção juslaboral do trabalho artístico. A classe artística não goza de efetiva proteção.

Mesmo a doutrina juslaboral elabora construções próprias para esta categoria. Segundo Barros¹⁷², na contratação de trabalho artístico o caráter *intuitu personae*, a pessoalidade é ainda mais intensa; e a subordinação jurídica no trabalho artístico, que se insere no contexto do trabalho intelectual, é menos acentuada¹⁷³. Há, inclusive, uma tendência, pelo menos na doutrina italiana, a incluir o trabalho artístico na modalidade de trabalho parassubordinado¹⁷⁴.

170 MORAES FILHO, 2010, p. 45.

171 MORAES FILHO, 2010, p. 45.

172 BARROS, 2016, p.159

173 BARROS, 2016, p. 160.

174 BARROS, 2016, p. 190.

No que se refere à não eventualidade, a legislação especial dos artistas e técnicos em espetáculos de diversões estabelece critérios temporais para definir o que é um “serviço caracteristicamente eventual”. Assim dispõe o art. 12 da “lei dos artistas”, a Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978 (grifos acrescentados):

Art. 12 - O empregador poderá utilizar trabalho de profissional, mediante **nota contratual**, para substituição de Artista ou de Técnico em Espetáculos de Diversões, ou para prestação de **serviço caracteristicamente eventual**, por **prazo não superior a 7 (sete) dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional, nos 60 (sessenta) dias subsequentes, por essa forma, pelo mesmo empregador.**

Portanto, para esta categoria profissional, o legislador entendeu que é possível “utilizar” determinado trabalhador por até sete dias consecutivos sem que essa prestação de serviço se configure como empregatícia. O legislador, contudo, vedou a “reutilização” desse trabalhador pelo mesmo “empregador” nos sessenta dias subsequentes. Perceba-se a atecnia legislativa, pois, se o serviço é caracteristicamente eventual e, portanto, não está presente a não eventualidade do serviço nesta relação, não existe relação de emprego e, portanto, não existe empregador. Trata-se, na realidade, de contratante ou de tomador.

Outro ponto que releva notar do dispositivo colacionado é a instituição da nota contratual. O mesmo instrumento também é utilizado para a contratação eventual de músicos, muito embora não esteja previsto expressamente na ‘lei dos músicos’, a Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, que dispõe sobre o exercício da profissão de músico.

A Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.347, de 30 de setembro de 1986 (já revogada pela Portaria nº 656, de 22 de agosto de 2018), considerando dispositivos da lei dos artistas e de seu regulamento¹⁷⁵ e dispositivos da lei dos músicos (arts. 1º, 14, letra K, 16, 55, 59, 60 e 61), além de “peculiaridades do exercício da profissão de músico e a necessidade de estabelecer um sistema que permita maior entrosamento e cooperação entre os órgãos representantes da categoria e a fiscalização do Ministério do Trabalho, para maior eficiência na proteção do trabalho do músico em todo território nacional”, ampliou a utilizou da nota contratual para a categoria profissional dos músicos.

Sem adentrar a discussão quanto à juridicidade do conteúdo da portaria, no que se refere ao nosso objeto de estudo, a não eventualidade, o que ela determinou foi (grifos acrescentados):

Art. 2º. A Nota Contratual constituirá o instrumento de contrato de substituição ou de **prestação de serviço eventual** que poderá ser utilizada para **temporadas culturais** com duração de até **10 (dez) apresentações, consecutivas ou não.**

¹⁷⁵ Decreto Legislativo nº 5.492, de 10 de julho de 1928.

§ 1º. É **vedada a utilização** desta forma contratual pelas mesmas partes nos **05 (cinco) dias subsequentes** ao término de uma temporada cultural.

§ 2º. O **instrumento contratual** deverá conter, além da qualificação e assinatura dos contratantes, a natureza do ajuste, a espécie, a **duração**, o local da prestação do serviço, bem como a importância e a forma de remuneração, que será efetuada até o término de serviço.

Art. 3º. **A Nota Contratual constitui documento que supre o registro referido no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho**, devendo a empresa conservar a primeira via para fins de fiscalização do trabalho.

Em suma, a contratação do músico para uma “temporada cultural” de até dez apresentações, consecutivas ou não, poderia ser realizada por meio de nota contratual e não configuraria vínculo de emprego – estando, portanto, dispensado o registro em livro, ficha ou sistema eletrônico. Perceba-se que não havia limite para a duração da “temporada cultural”.

A Portaria do Ministério do Trabalho nº 656, de 22 de agosto de 2018, finalmente, unificou os critérios para a contratação de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões, alinhando-se ao disposto na ‘lei dos artistas’ e mantendo a atecnia legislativa, ou seja, utilizando o termo “empregador” em uma situação na qual, em tese, não há relação de emprego (ou será que se pode advogar em sentido contrário?):

Art. 3º A Nota Contratual constituirá o instrumento de contrato a ser utilizado em casos de substituição ou para **prestação de serviço caracteristicamente eventual** de **músico, artista ou de técnico em espetáculos de diversões**, por **prazo não superior a 7 (sete) dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional, nos 60 (sessenta) dias subsequentes**, por essa forma, pelo mesmo empregador.

Hoje, portanto, músicos, artistas e técnicos em espetáculos de diversões podem ser contratados por até sete dias consecutivos, sem que se configure o liame empregatício. E independentemente de qualquer juízo quanto à necessidade permanente desse serviço para o tomador.

A nota contratual parece-nos a aplicação concreta da solução proposta por Amauri Mascaro Nascimento, de formalização contratual, de ajuste prévio e de estabelecimento de limite temporal claro em instrumento normativo ao trabalho eventual. Contudo, na prática, tal instrumento muito pouco ou nunca é utilizado. O que ocorre, na prática, é a massiva informalização do setor e a preferência por formas de desvirtuamento do vínculo de emprego, como a meização, a pejotização, ou mesmo a total ausência de vínculo e a prestação de serviços como frilas (de *freelancer*) ou em *gigs* (bicos).

No que se refere vínculo de emprego do músico, portanto, preferiu o legislador privilegiar o arbitrário critério tempo, em detrimento da atividade e estrutural organizacional do tomador do labor para análise da não eventualidade. Assim, em tese, pouco importa se o tomador é uma ‘empresa de eventos’, especializada no ramo de entretenimento (explora atividade econômica) ou uma orquestra filarmônica (sem fins lucrativos), típicas contratante desse tipo de mão-de-obra, ou se ele é um bar ou um restaurante (explora atividade econômica), ou mesmo uma igreja ou uma associação de bairro (sem fins lucrativos), atípicas contratantes dessa mão-de-obra. Com relação aos atípicos contratantes, é possível que o serviço prestado por músicos, artistas e técnicos seja de necessidade permanente. Tal constatação, no entanto, dependerá da análise em concreto. No caso das contratantes típicas, diferentemente, existe a presunção da necessidade permanente.

Note-se que o critério temporal acaba criando certos ‘inconvenientes’ ao dono de um estabelecimento comercial recém-inaugurado – um boteco, por exemplo – que deseja contratar um músico, ou um grupo de músicos profissionais para entreter sua clientela por certo período e, assim, fazer seu empreendimento deslançar. Aliás, prática bastante comum. Caso esse estabelecimento contrate os músicos por dez dias consecutivos (ultrapassado o limite temporal do trabalho eventual, portanto), poder-se-ia interpretar pela necessidade permanente dos serviços prestados para fins também de subordinação objetiva e estrutural, além do atendimento do critério temporal da não eventualidade estabelecido pelo legislador? O ideal seria que não existissem tais critérios temporais estabelecidos pelo legislador, a fim de evitar interpretações equivocadas como essas, em que subordinação e não eventualidade, em seus planos subjetivo e objetivo-estrutural, se confundem.

Novamente, o critério para definir a natureza do vínculo não deveria ser o ‘tempo’ (a duração da prestação laboral), mas a efetiva subordinação, seja ela subjetiva, objetiva ou estrutural. O ‘tempo’ deveria ser, como sustenta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a medida da proteção da juslaboral.

5.4 A continuidade e os formalismos dos autônomos da Reforma Trabalhista

O legislador tem recente e desesperadamente tentado estabelecer, pela via legislativa, critérios formais para afastar a configuração do vínculo de emprego. E algumas categorias profissionais parecem ser mais ‘privilegiadas’.

No que se refere à não eventualidade, este elemento aparentemente pouco importaria, tendo em vista que o que o legislador propõe é que seja autônoma a prestação laboral se cumpridas determinadas formalidades – portanto, não haveria relação de emprego. Entretanto, “estando reunidos, no caso concreto, os cinco elementos da relação de emprego — inclusive a subordinação jurídica, é claro — o vínculo empregatício deve ser reconhecido (art. 9º, CLT: fraude)¹⁷⁶”.

Portanto, considerando a possibilidade de desvirtuamento na contratação de autônomos, bem como o crescente número de formas atípicas de emprego, dentre as quais estão as “relações de emprego disfarçadas”, serão analisadas as alterações legislativas propostas – que não estão mais em vigor, mas manifestam, em certa medida e momento, a política legislativa.

A atual redação do art. 442-B da CLT foi conferida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. O dispositivo encontra-se assim redigido (grifos acrescidos):

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as **formalidades legais**, com ou sem exclusividade, **de forma contínua ou não**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação¹⁷⁷.

A Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, entretanto, tentou inserir alterações no mesmo dispositivo, no sentido de reforçar ainda mais o caráter autônomo da prestação de serviços, citando nominalmente determinadas categorias profissionais: motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis. A fissura pelo formalismo e o desespero por afastar o vínculo de emprego eram tamanhos que praticamente repetiu-se o comando do *caput* no §5º. Veja-se (grifos acrescidos):

Art. 442-B. A contratação do autônomo, **cumpridas por este todas as formalidades legais**, de forma contínua ou não, **afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação**.

§5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, **desde que**

176 DELGADO, 2019, p. 399.

177 BRASIL, 2017.

cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.¹⁷⁸

Na redação da medida provisória, vedava-se cláusula de exclusividade. No entanto, se o suposto autônomo prestasse serviços a apenas um tomador ele não seria necessariamente empregado.

§1º **É vedada a celebração de cláusula de exclusividade** no contrato previsto no caput.

§2º **Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços**

O mais interessante é o §3º, que diz que o autônomo pode ser contratado como autônomo:

§3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.¹⁷⁹

Aliás, muito preocupado com a autonomia do autônomo assim dispõe o legislador sobre seu ‘direito de recusa’:

§4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.¹⁸⁰

E, como de hábito, mais um comando óbvio:

§6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.¹⁸¹

E, finalmente, o legislador arremata tentando afastar a possibilidade de configuração do vínculo pela atividade da empresa:

§7º O disposto no *caput* se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.¹⁸²

Na exposição de motivos da medida provisória, é explicado que com a inclusão dos §§ 1º ao 6º ao art. 442-B pretende-se conferir maior clareza à contratação do trabalhador autônomo. E que “as modificações visam salvaguardar a atividade dos autônomos,

178 BRASIL, 2017.

179 BRASIL, 2017.

180 BRASIL, 2017.

181 BRASIL, 2017.

182 BRASIL, 2017.

especialmente aqueles que, por uma questão prática, prestam serviços a apenas um tomador”¹⁸³.

Assim expressa o legislador sua preocupação com o judiciário trabalhista e, manifesta sua preocupação pela categoria profissional de vendedores: “caso permaneçam a descoberto, atividades como a de venda direta de produtos serão postas em risco, haja vista a insegurança jurídica promovida por diferentes decisões judiciais de reconhecimento de vínculo empregatício”¹⁸⁴.

Portanto, o destinatário da alteração legislativa proposta é precipuamente um vendedor. Vendedores, entendidos em sentido mais amplo, abrangem representantes comerciais e corretores. Profissionais muito comumente inseridos em estruturas organizacionais sobre as quais eles não têm qualquer ingerência – estruturas à quais eles se submetem, cujas regras devem seguir.

O *caput* do art. 442-B, seja na redação da medida provisória, seja na atual redação, refere-se a serviço contínuos ou não. O §7º, presente apenas na redação da medida provisória, sustentava a autonomia ainda que se tratasse de serviço relacionado ao negócio da empresa, ou seja, inserido em seu no *iter* ativístico. Aqui notamos o entrelaçamento entre não eventualidade e subordinação. Difícil determinar onde termina um elemento e se inicia o outro.

Quando se fala em “atividade da empresa”, pode-se estar tratando tanto de subordinação quanto de não eventualidade, em seus sentidos objetivos, voltados à análise da estrutura organizacional e do modelo de negócio. Sendo que, enquanto para a subordinação, os olhares se voltam ao trabalhador, para a não eventualidade, voltam-se para o serviço.

Quando se fala em autonomia, é comum se dizer que ela é a contraface da subordinação. “Em realidade, o conceito de autonomia parte da mesma linha divisória de que se parte para alcançar-se o conceito de subordinação, caminhando-se no sentido oposto”¹⁸⁵.

Citando Vincenzo Licata¹⁸⁶, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena assevera que “autônomo é trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria,

183 BRASIL, 2017, p. 4.

184 BRASIL, 2017, p. 4.

185 VILHENA, 2005, p. 531.

186 LICATA, 1974, p. 67 *apud* VILHENA, 2005, p. 531.

iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”¹⁸⁷.

Se o legislador estivesse regulando um autêntico autônomo, não se preocuparia em estabelecer as óbvias possibilidades de recusa da demanda de contratante ou a possibilidade de ser contratado como autônomo. Claramente o legislador estava direcionando tais comandos a trabalhadores subordinados – e muito provavelmente em situação de relação de emprego disfarçada.

Nada obstante, as alterações legislativas da Reforma Trabalhista não são tão novidades. Antes delas, já haviam sido introduzidas em nosso ordenamento juslaboral algumas alterações interessantes na lei que regula a representação comercial autônoma e a corretagem de imóveis.

5.4.1 Os representantes comerciais ‘autônomos’ da Lei nº 4.886, de 1965

A Lei 4.886, de 9 de dezembro de 1965, regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Lei antiga que, no entanto, sofreu alterações em 1992 e em 2010. O art. 1º, da redação original da lei, assim define o representante comercial autônomo (grifos acrescentados):

Art. 1º Exerce a representação comercial autônoma a **pessoa jurídica** ou a **pessoa física, sem relação de emprego**, que desempenha, em **caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas**, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios¹⁸⁸.

Note-se que o legislador incluiu a não eventualidade como elemento essencial da prestação de serviço de representação comercial.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena ensina que a Lei nº 4.886 adensou o problema da zona gris porque o diploma “intercala, na sua configuração, certos elementos que antes os tribunais do trabalho reservavam como acessoriamente conducentes à definição do prestador subordinado”¹⁸⁹.

Além de estabelecer a não eventualidade como requisito essencial (art. 1º) e a exclusividade como acidental (art. 27, *i*), a lei estabelece a fixação de zonas de operação, a admissibilidade de pagamentos periódicos (art. 27, *d, e, f e g*), o dever de fidelidade, o

187 VILHENA, 2005, p. 531.

188 BRASIL, 1965.

189 VILHENA, 2005, p. 558.

dever produtividade e o de estreita colaboração com o representado (art. 28). Quase todos esses dispositivos ainda mantêm sua redação original, à exceção da alínea *d* do art. 27, que foi alterada pela Lei nº 8.420, de 1992, mas segue exigindo a indicação da zona de representação.

Assim comenta o jurista:

Tais deveres e a recíproca aproximação a que leva as partes supõem a integração da atividade do representante na atividade do representado, integração essa que se acentua com certas obrigações funcionais da mais íntima pessoalidade, como fornecimento de informações constantes “sobre o andamento dos negócios” ou “tomada de conhecimento de reclamações” deles decorrentes (arts. 28, citado, e 30).¹⁹⁰

E conclui (grifos acrescidos):

Evidentemente, a tais obrigações corresponderá **um poder jurídico de constante vigilância**, para não nos aventurarmos à expressão disciplinado representado sobre o representado.¹⁹¹

O caso dos representantes comerciais “autônomos” é, portanto, é um caso de autonomia artificial conferida pela via legislativa – em que o legislador, já em 1965, inseriu “na marra”, no texto legal, disposições em sentido contrário ao que vinham decidindo os tribunais, e criou uma espécie de aberração jurídica em que é possível que uma prestação de serviço não eventual, por pessoa física, de forma subordinada, onerosa, contínua, com intenso tom de pessoalidade, não seja empregatícia.

5.4.2 Os corretores de imóveis ‘autônomos’ da Lei nº 6.530, de 1978

Seguindo a onda da “autonomização” das relações trabalhistas, a Lei nº 6.530, de 12 de maio de 1978, que regulamenta a profissão de corretor de imóveis, foi alterada em 19 de janeiro de 2015, pela Lei nº 13.097, para incluir a figura do “contrato de associação”.

O §2º do art. 6º do referido diploma encontra-se assim redigido (grifos acrescidos):

§2º O corretor de imóveis pode **associar-se a uma ou mais imobiliárias**, mantendo sua **autonomia profissional, sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício** e previdenciário, mediante **contrato de associação** específico, **registrado no Sindicato** dos Corretores de Imóveis ou, onde não houver sindicato instalado, registrado nas delegacias da Federação Nacional de Corretores de Imóveis¹⁹².

190 VILHENA, 2005, p. 559.

191 VILHENA, 2005, p. 559.

192 BRASIL, 1978.

O §3º complementa e dispõe o conteúdo deste contrato de associação (novamente grifos acrescidos):

§3º Pelo contrato de que trata o §2º deste artigo, **o corretor de imóveis associado e a imobiliária coordenam, entre si**, o desempenho de funções correlatas à intermediação imobiliária e ajustam critérios para a partilha dos resultados da atividade de corretagem, **mediante obrigatória assistência da entidade sindical**.¹⁹³

A relação estabelecida mediante um contrato de associação é, portanto, uma relação de coordenação – e não subordinação. Para tanto, exige-se a participação da entidade sindical, a fim de atenuar, no plano fático, a assimetria de poder existente entre o corretor e a imobiliária. Além disso, é necessário cumprir certos requisitos formais, como o registro do contrato no respectivo sindicato. Finalmente o contrato terá por objeto o desempenho de funções correlatas à intermediação imobiliária e o ajuste de critérios para a partilha dos resultados da atividade de corretagem.

Assim, o legislador cria mais uma ficção jurídica no sentido de autonomizar artificialmente as relações de trabalho. Sendo que, na prática, é bastante difícil vislumbrar verdadeira autonomia na prestação de serviços dessa categoria profissional, em que a inserção na estrutura organizacional e a sujeição a regras impostas por superiores hierárquicos é corriqueira.

No que concerne à não eventualidade, obviamente, tanto pelo prisma temporal e subjetivo, quanto pelo prisma estrutural e objetivo, esse elemento costuma estar presente. Funções correlatas à intermediação imobiliária são de necessidade permanente a qualquer empreendimento imobiliário – não há a menor dúvida.

E quanto à dimensão temporal e subjetiva da não eventualidade, em que se avalia a efetiva prestação do serviço pelo obreiro, é importante estar atento à novas técnicas de gerenciamento do labor. E não confundir flexibilidade de horário com autonomia. Ou a ausência do tradicional de ‘registro ponto’ com autonomia – até porque há outras formas muito mais sofisticadas para se aferir a produtividade do trabalhador e para se estimular seu desempenho, conforme veremos na segunda parte deste trabalho.

Veja-se que, novamente, inicia-se o parágrafo tratando da não eventualidade e conclui-se tratando de técnicas de gerenciamento, autonomia, controle e desempenho – temas que também dialogam com a subordinação.

193 BRASIL, 1978.

5.5 O transportador ‘autônomo’ de cargas da Lei nº 11.442, de 2007

A categoria profissional cujo processo de ‘autonomização’ talvez tenha gerado maior repercussão no direito do trabalho e impactos na sociedade é a do transportador autônomo de cargas, regido pela Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (que sofreu alterações da Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015).

O transporte rodoviário de cargas é realizado por empresa de transporte rodoviário de cargas, pessoa jurídica, e/ou por transportador autônomo de cargas, pessoa física. A legislação estabelece uma série de requisitos que devem observar tanto o transportador, pessoa física, quanto a empresa, pessoa jurídica, para atuar na atividade de transporte rodoviário. O transportador, por exemplo, precisa ser proprietário, coproprietário ou arrendatário de, pelo menos, um veículo automotor de carga

O contrato a ser celebrado entre a empresa de transporte rodoviário de cargas ou entre o dono ou embarcador da carga e o transportador autônomo de cargas é que definirá a forma de prestação de serviço do transportador, como agregado ou independente (art. 4º).

O transportador agregado é aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa (§1º). O transportador independente é aquele que presta os serviços de transporte de carga em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem (§2º).

Além disso, dispõe o art. 5º da Lei que as relações decorrentes do contrato de transporte de cargas são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego – e que compete à Justiça Comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas (parágrafo único).

Até aqui, trata-se de disposições da redação original de 2007. Basicamente, as alterações introduzidas pela Lei nº 13.103, de 2015, foram para afastar o vínculo de emprego pela via legislativa, desde que cumpridas certas formalidades. Assim passaram a dispor os §§3º a 5º do art. 4º da Lei 11.442, de 2007, com as alterações da Lei 13.103, de 2015 (grifos acrescentados):

§3º Sem prejuízo dos demais requisitos de controle estabelecidos em regulamento, é facultada ao TAC a **cessão de seu veículo em regime de colaboração** a outro profissional, assim denominado TAC - Auxiliar, **não implicando tal cessão a caracterização de vínculo de emprego.**

§ 4º O Transportador Autônomo de Cargas Auxiliar deverá contribuir para a previdência social de forma idêntica à dos Transportadores Autônomos.

5º As relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador **não caracterizarão vínculo de emprego.**¹⁹⁴

Ou seja, o que já era problemático, tornou-se ainda pior. Além de ser possível a contratação de transportador autônomo de cargas, seja agregado, seja independente (esta que presta serviços em caráter eventual), ainda será possível que este transportador realize a cessão de seu veículo em ‘regime de colaboração’, sem vínculo de emprego.

Lembre-se da paralisação dos caminhheiros em 2018 e das dúvidas que pairavam quanto à natureza do movimento: se era uma greve ou um locaute. Se eram trabalhadores que reclamavam melhorias de condições de trabalho ou empresários que pressionavam o governo por redução de impostos. Era um pouco dos dois. Porque hoje, pela forma que está estruturado o setor, não há empregados. Só há autônomos, dos mais variados tipos: agregados, independentes, auxiliares; e empresários.

Note-se que o trabalhador eventual no setor de transporte rodoviário de cargas é um ‘autônomo independente’. Ou seja, duplamente autônomo: gerencial e economicamente. Pelo menos, em tese.

O processo de autonomização do setor de transporte rodoviário de cargas está estampado na legislação e para ele bastante tem contribuído a alta cúpula do judiciário.

Em decisão liminar monocrática, concedida pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, no âmbito da Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº 48, em março de 2018, às vésperas da ‘greve dos caminhoneiros’, foram suspensas todas as ações trabalhistas que envolviam a aplicação da Lei nº 11.442. Entendeu o Ministro que a Lei nº 11.442, de 2007, regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de cargas; autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese.

Mais recentemente, o Ministro Alexandre de Moraes **reiterou** o posicionamento do Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto no âmbito da Reclamação Constitucional nº 45544 e determinou a remessa dos autos de processo que tramitava na Justiça do Trabalho, à Justiça Comum:

Assim, mesmo que a “decisão reclamada não [trate] de pedido fundado no contrato comercial de transporte de cargas, mas em fraude à legislação trabalhista, por configurados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT na execução das atividades”, conforme defendido pela Ministra Relatora em

194 BRASIL, 2007.

seu voto, creio que “a discussão sobre a presença dos pressupostos e requisitos legais deve ser apreciada pela Justiça Comum. Somente nos casos em que a Justiça Comum constate que não foram preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, a competência passaria a ser da Justiça do Trabalho”

E, assim, paulatinamente, os formalismos vão prevalecendo e a Primazia da Realidade perde sua força. Na realidade, fica claro que este princípio basilar juslaboral é o principal traço distintivo entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum – em que parece reinar absoluta a Primazia da Forma.

Talvez a doutrina juslaboral também tenha contribuído à sua maneira. Talvez estejamos, mais uma vez, diante de uma questão social e de política legislativa, em que vários atores e instituições estão envolvidos, direta ou indiretamente.

Ao analisar a situação jurídica dos *chapas*, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena já alertava, em 2005, que, enquanto os serviços de carga e descarga em portos estavam devidamente organizados e tutelados, os de transporte terrestre ainda não tinham recebido a devida atenção tutelar dos órgãos públicos.

Nas palavras do jurista, “a ordem jurídica brasileira, como se encontra disciplinada, não resiste a uma análise profunda, não só quanto à exclusão dos *chapas* de qualquer tutela jurídica, como quanto e mesmo à sua marginalização relativamente aos avulsos sindicais”¹⁹⁵.

Esclarecia Vilhena que:

É fato notório que são inúmeras as empresas de transporte, isto é, companhias cuja finalidade reside nas conexões de recebimento e envios de mercadorias, que não possuem veículos transportadores (caminhões ou carretas) tampouco empregados, a não ser os de escritórios. Nem por isso, entretanto, a sua atividade deixa de escoar-se fundamentalmente com o concurso do trabalho humano, braçal e pesado.

E indagava:

Se não possuem veículos, se os seus empregados não são os *chapas*, carregadores de mercadorias, qual será o sistema adotado por essas empresas para cumprirem a sua finalidade comercial na atividade de transportes, auferirem lucros e sobreviverem?

A resposta: quem presta o serviço de transporte, concorrentemente, são **três** pessoas distintas. A empresa transportadora, que coordena o serviço e obtém os resultados econômicos); os carreteiros, cujos veículos de carga são utilizados – que a legislação atual denomina transportadores autônomos; e os chapas, o pessoal que executa o trabalho

195 VILHENA, 2005, p. 457.

braçal. Sendo que, no contexto da legislação trabalhista, a empresa transportadora certamente é a empregadora¹⁹⁶.

A Lei nº 11.442, de 2007, regulou o setor de transporte terrestre – mas no sentido oposto do que preconizam os princípios basilares do ordenamento juslaboral. Os chapas seguem invisíveis. E agora os carreteiros são profissionais autônomos ou mesmo empresários, ‘empreendedores-de-si-mesmos’.

5.6 Conclusões preliminares da análise da legislação

Na análise legislativa, foi possível perceber que não existem critérios técnicos e claros para se definir o que é eventual ou não, contínuo ou não. Na realidade, existem categorizações, valorações que dependem do destinatário da norma e da política legislativa.

Para uns, há limites temporais ao trabalho eventual claramente previstos em lei ou em normas infralegais, como ocorre com as trabalhadoras domésticas e com os músicos, artistas e técnicos de espetáculos. Para estes, existe ainda uma forma especial de contratação, a nota contratual, que não existe para nenhuma outra categoria profissional – mas que, na prática, caiu em desuso.

Também não há critérios legislativos claros para o que seja eventual e o que isso significa para fins de configuração do vínculo de emprego. O caso dos representantes comerciais autônomos é o mais emblemático, pois, por definição legal, essa categoria profissional presta serviços de natureza não eventual, de forma onerosa, pessoal e inevitavelmente com subordinação – ou seja, com todos os requisitos da relação de emprego – mas, ainda assim, o legislador entendeu por enquadrá-la como autônoma.

Na realidade, o que se verifica é um nítido processo de ‘autonomização’ das relações de trabalho, nos mais variados setores, intentado pela via legislativa, a qualquer custo. Em setores e atividades em que a subordinação (no sentido de sujeição a uma estrutura organizacional, sujeição a um conjunto de regras determinadas por essa estrutura, às quais o trabalhador deve se alinhar), é praticamente inevitável, como no caso dos vendedores.

As alterações legislativas têm sido no sentido ‘vedar’ a atuação judicial trabalhista, sob a alegação de se garantir maior ‘segurança jurídica’. Termos como ‘colaboração’,

196 VILHENA, 2005, p. 460.

‘associação’, ‘coordenação’, ‘autonomia’, são cada vez mais comuns. Tudo – menos ‘subordinação’. Tudo – menos o ‘vínculo’ e ‘emprego’.

6 EXPLORAÇÃO DO DISSENSO JURISPRUDENCIAL

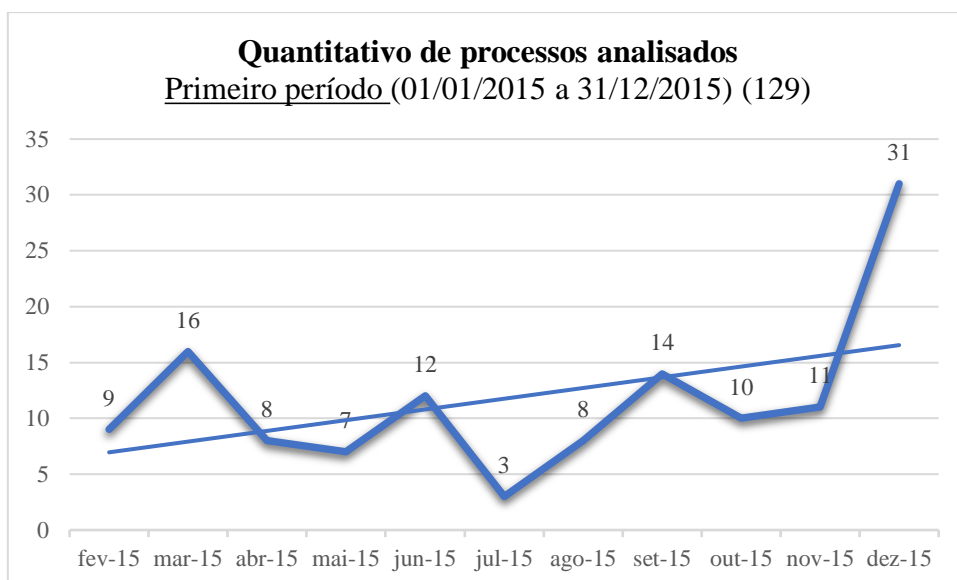
Na análise da jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho foi selecionado como fonte de pesquisa, por se tratar de local que concentra acórdãos de tribunais de todo o país e das mais variadas categorias profissionais. No que concerne o recorte temporal, foram contemplados períodos anteriores e posteriores à ‘reforma trabalhista’ de 2017 – se é que se pode falar em ‘uma’ reforma. Na realidade, o processo de reforma é constante e vem de longa data. Trata-se de uma tendência que se consubstancia aos poucos e em vários planos e que, em determinados momentos, acelera-se mais ou menos.

O ano de 2015 foi selecionado aleatoriamente – portanto, o período de 01/01/2015 a 31/12/2015. E, comparativamente, seria selecionado apenas o último ano, mais recente, até a data de elaboração deste trabalho, ou seja, de 25/05/2020 a 25/05/2021. Contudo, com os critérios de busca aplicados, retornaram apenas 17 (dezesete) resultados. Por essa razão, a pesquisa foi estendida em mais um ano, ou seja, 25/05/2019. Portanto, a pesquisa jurisprudencial divide-se em dois períodos principais: um **primeiro período**, de 01/01/2015 a 31/12/2015, e um **segundo período**, de 25/05/2019 a 24/05/2021.

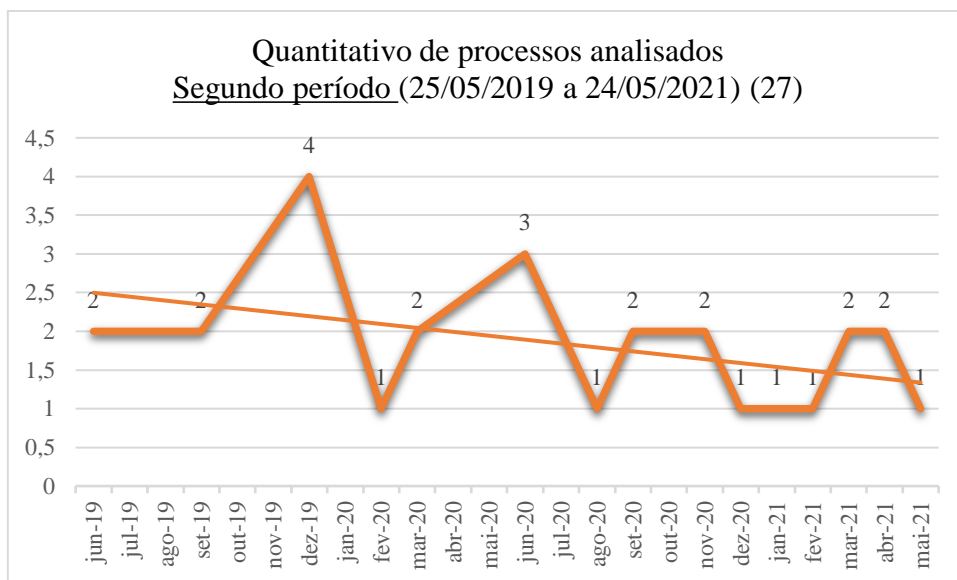
De plano, chama a atenção a disparidade na quantidade de processos. O segundo período tem o dobro da duração do primeiro – e os critérios de busca foram os mesmos: contendo as palavras ‘não eventualidade’ e ‘reconhecimento de vínculo’, sem conter as palavras ‘terceirização’, documentos ‘acórdãos’ apenas, e classe processual ‘RR’ (recurso de revista). No entanto, a pesquisa retornou 29 resultados, contra 109 do primeiro período (quatro vezes a quantidade do segundo período). Além destes, foram analisados outros 18 acórdãos que haviam retornado na pesquisa anterior, quando não havia sido restringida a classe processual aos Recursos de Revista¹⁹⁷.

Justifica-se a exclusão do termo ‘terceirização’ porque, em testes anteriores, a jurisprudência correspondente era mais voltada para discussões relativas à subordinação e à licitude ou não da transferência da execução da atividade finalística da organização para terceiros. Muito pouco ou quase nada se discutia sobre a não eventualidade.

197 A restrição ocorreu para viabilizar a conclusão da análise jurisprudencial para defesa da monografia.

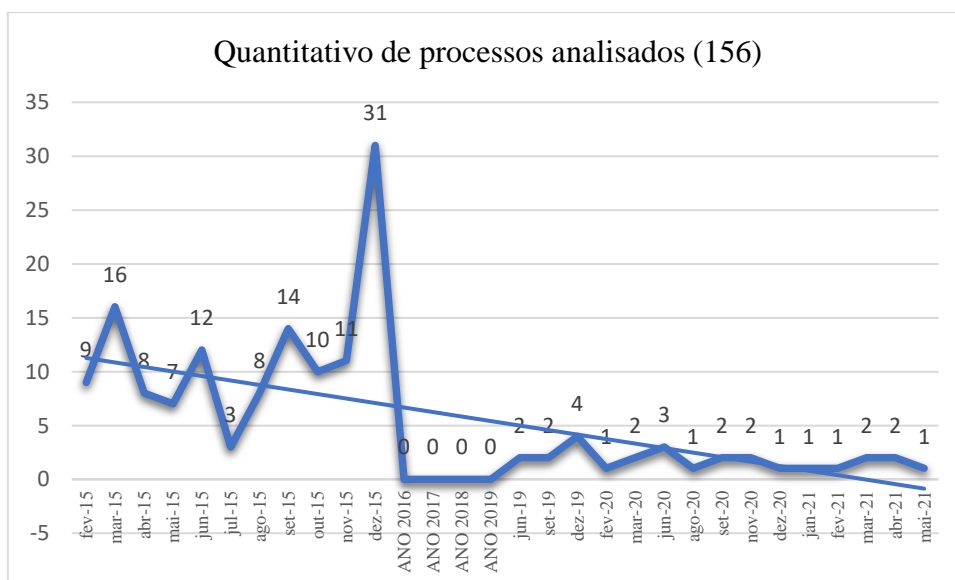
Gráfico 1 – Quantitativo de acórdãos analisados no primeiro período

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 2 – Quantitativo de acórdãos analisados no segundo período

Fonte: Elaborado pela autora

A relação de todos os acórdãos analisados segue em anexo a este trabalho.

Gráfico 3 – Quantitativo de processos analisados em ambos os períodos

Fonte: Elaborado pela autora

6.1 Algumas impressões, achados e coincidências iniciais

Nos acórdãos analisados, percebeu-se que quando se decide pelo vínculo de emprego fundamentando-se na subordinação objetiva ou estrutural, os demais elementos são apenas citados. Discorre-se fundamentalmente sobre a subordinação. E, ao fim, enumeram-se os demais elementos.

Da mesma forma são as decisões em que há tentativa de burla à legislação trabalhista com a constituição de pessoa jurídica para mascarar o caráter *intuitu personae* da prestação e a pessoa física do trabalhador. Nesses casos, normalmente privilegia-se a fundamentação para caracterizar a subordinação e a personalidade, além da fraude.

Nos julgados que envolvem o vínculo de emprego de representantes comerciais, obviamente, a não eventualidade não é questionada, por se tratar de elemento essencial tanto do vendedor empregador quanto do representante comercial autônomo – por expressa definição legal. Nesses casos, a análise sempre recai sobre os ‘tons’ de autonomia e subordinação.

No campo dos métodos e técnicas de pesquisa, mais precisamente na seara das dificuldades de pesquisa, cabe pontuar que, por mais que se fale em necessidade permanente, ou em ‘dias’ ou ‘horas de trabalho’, por vezes não é possível associar tais trechos dos acórdãos à não eventualidade. A única inferência feita é com relação aos

termos ‘habitualidade’ e ‘continuidade’ que são entendidos como a não eventualidade em seu sentido subjetivo e temporal.

Dos 156 acórdãos analisados, **em 83 (53,21%) a não eventualidade é apenas citada** como um dos elementos caracterizadores da relação de emprego ou não há elementos suficientes para sua análise mais aprofundadas.

Do que sobra, **73 acórdãos**, tem-se o seguinte retrato aproximado do dissenso:

Quadro 3 – Retrato do dissenso jurisprudencial

"trabalho no período de X a Y" ou "X dias por mês" (Não eventualidade temporal e subjetiva - habitualidade)	Necessidade permanente da empresa (Não eventualidade estrutural)	Fins normais ou atividade-fim (Não eventualidade objetiva)	Referência à quantidade de tomadores (fixação jurídica)	“ Habitualidade” (uso do termo apenas)	Previsibilidade / Expectatividade	Continuidade (ausência de interrupção na prestação laboral)	Permanência (longa duração do contrato de trabalho)
31	12	10	8	6	3	12	13

Fonte: Elaborado pela autora

De fato, a não eventualidade associada ao tempo e à duração da prestação laboral pelo trabalhador tem sido privilegiada pela jurisprudência, contudo, a vertente que associa ao serviço a à sua essencialidade (necessidade permanente) à estrutura da organização também é de relevância significativa. Os acórdãos que associam a não eventualidade do serviço à necessidade permanente da empresa ou a seus ‘fins normais’ ou a sua ‘atividade-fim’ somam 22198 (30,13%). Como regra, quando se associa não eventualidade à necessidade permanente do serviço ou à atividade-fim da empresa, não se associa à **habitualidade** (‘trabalho no período de X a Y’ ou ‘X dias por mês’).

A análise da jurisprudência permitiu identificar novas nuances da temporalidade da não eventualidade. Identificou-se 9 (12,32%) acórdãos¹⁹⁹ em que se faz referência à

198 O RR-1509-98.2012.5.04.0004, 2ª Turma, Red. Min. Renato de Lacerda Paiva, D.P. 05/06/2015, menciona a necessidade permanente e atividade-fim e, por isso, foi contabilizado em ambas as colunas.

199 RR-502-08.2012.5.01.0246, 7ª Turma, Rel. Des. Conv. Arnaldo B. Paes, D.P. 27/02/2015; RR-415-06.2011.5.15.0082, 8ª Turma, Rel. Des. Conv. Jane Granzoto Torres da Silva, D.P. 06/03/2015; RR-415-06.2011.5.15.0082, 8ª Turma, Rel. Des. Conv. Jane Granzoto Torres da Silva, D.P. 06/03/2015; RR-686-18.2011.5.02.0004, 8ª Turma, Rel. Des. Conv. Breno Medeiros, D.P. 24/04/2015; RR-74000-58.2006.5.01.0017, 8ª Turma, Rel. Min. Maria C. Irigoyen Peduzzi, D.P. 12/06/2015; RR-271-76.2012.5.24.0072, 7ª Turma, Rel. Min. Douglas A. Rodrigues, D.P. 04/12/2015; RR-10968-98.2014.5.01.0017, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio G. Delgado, D.P. 06/12/2019; RR-1495-55.2010.5.01.0041, 4ª Turma, Rel. Min. Guilherme A. Caputo Bastos, D.P. 20/03/2020; RR-1985-24.2010.5.02.0082, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio G. Delgado, D.P. 26/06/2020; RR-931-

permanência ou à continuidade, em um sentido temporal, sem necessariamente citar o “trabalho de segunda a sexta” ou “quinze dias por mês”, mas fazendo-se referência à longa duração do contrato do trabalho ou à ausência de interrupção nesta longa prestação laboral. Assim, categorizou-se a dimensão temporal da não eventualidade em **habitualidade, continuidade e permanência**. Mais adiante essa categorização será aprofundada.

Em 123 (78,85%) dos acórdãos, houve o reconhecimento do vínculo de emprego. Dos 33 acórdãos em que o vínculo não foi reconhecido, 13 (39,39%) o foram porque o juízo *a quo* e/ou o tribunal *ad quem* e/ou a turma do Tribunal Superior do Trabalho utilizou ou utilizaram uma **noção rígida de tempo e espaço** para descaracterizar o vínculo de emprego – noção que não necessariamente foi associada à não eventualidade. Pode ter sido também associada à subordinação. Destes treze, **cinco (38,46%)** tiveram a não eventualidade como causa desfiguradora do vínculo de emprego.

Outro ponto que vale ressaltar é quanto às funções exercidas pelos trabalhadores que recorreram à Justiça do Trabalho em busca do reconhecimento do vínculo de emprego:

Quadro 4 – Principais funções exercidas por trabalhadores na jurisprudência consultada

	PERÍODO I (01/01/2015 a 31/12/2015)			PERÍODO II (25/05/2019 a 24/05/2021)		
	Qtde de acórdãos	VR*	% VR / Qte Acórdãos	Qtde de acórdãos	VR*	% VR / Qte Acórdãos
Representantes comerciais e vendedores externos (inclusive revendedoras de cosméticos)	28	22	78,57%	2	2	100,00%
Motoristas (de caminhão, freteiros e de aplicativo)	9	6	66,67%	2	1	50,00%
Corretor de imóveis	6	4	66,67%	1	0	0,00%
Corretor de seguros	9	9	100,00%	3	3	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora *VR: vínculos reconhecidos

97.2018.5.11.0015, 8ª Turma, Rel. Min. Dora M. da Costa, D.P. 14/08/2020; RR-1628-

40.2010.5.06.0015, 4ª Turma, Rel. Min. Guilherme A. Caputo Bastos, D.P. 04/09/2020.

200 RR-84400-91.2013.5.17.0001, 7ª Turma, Relator Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, p. 04/09/2015; RR-278500-91.2009.5.09.0071, 2ª Turma, Relator Min. Renato de Lacerda Paiva, p. 09/12/2015; AIRR-704-76.2011.5.01.0033, 6ª Turma, Relatora Min. Katia Magalhaes Arruda, p. 11/12/2015; Ag-AIRR-151-89.2013.5.04.0028, 5ª Turma, Relator Min. Emmanoel Pereira, p. 18/12/2015; AIRR-1388-09.2013.5.12.0038, 4ª Turma, Relatora Min. Maria de Assis Calsing, p. 18/12/2015.

‘Vendedores *lato senso*’, motoristas e corretores de imóveis totalizam 43 dos acórdãos do primeiro período analisado, ou seja, precisamente 1/3 (um terço) do 129. Só os vendedores representam 21,70%. Pode ser coincidência, mas essas três categorias constavam na redação do §5º do art. 442-B que havia sido conferida pela Medida Provisória nº 808, de 2017 (a medida provisória teve vigência encerrada e não foi convertida em lei) e categoria de vendedores, especificamente, foi citada na exposição de motivos do diploma, em que se fez referência expressa à insegurança jurídica causada pelo reconhecimento judicial do vínculo de emprego.

6.2 ‘Serviços domésticos’ e o ‘empregador não-doméstico’

Na análise jurisprudencial, percebeu-se que há três cenários em que pode se enquadrar a pessoa que realiza serviços de limpeza, a depender do local onde ela realiza esses serviços e a quem ela presta esses serviços. O primeiro cenário é a prestação desses serviços em estabelecimento comercial. O segundo, a prestação desses mesmos serviços em um condomínio residencial. O terceiro, a uma família, no âmbito residencial desta.

Nos três cenários, esses serviços de limpeza são associados a ‘serviços domésticos’. Não interessa por onde vá, portanto, carregará consigo o rótulo de ‘doméstico’, mesmo que realizado fora do âmbito residencial familiar. Não só o serviço é rotulado, mas a trabalhadora que o executa e o tomador desse serviço. Os serviços de limpeza realizados em condomínios residenciais, por exemplo, não apenas podem ser intitulados ‘serviços domésticos’ como são serviços prestados a ‘empregador não-doméstico’.

Na pesquisa jurisprudencial, 6 (seis) foram os casos de reconhecimento de vínculo de ‘diaristas’ que laboravam dois dias por semana: em 4 (quatro) desses casos²⁰¹, as trabalhadoras laboravam em âmbito residencial familiar; nos outros 2 (dois), laboravam em um estabelecimento comercial²⁰² e um condomínio residencial²⁰³. Nesses dois últimos casos, os vínculos foram reconhecidos. Nos quatro primeiros, não.

201 RR-502-08.2012.5.01.0246, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Arnaldo Boson Paes, DJET27/02/2015; RR-2487-29.2010.5.02.0060, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DJET 25/09/2015; RR-1933-13.2010.5.15.0067, 7ª Turma, Redator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJET 06/11/2015; RR-271-76.2012.5.24.0072, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DJET 04/12/2015.

202 RR-35585-84.2009.5.12.0052, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DJET 20/11/2015

203 RR-1339-21.2011.5.09.0652, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DJET18/09/2015

Todos os casos foram do primeiro período da pesquisa (01/01/2015 a 31/12/2015).

Veja-se como se manifesta, na jurisprudência, a continuidade dos 'serviços domésticos' para configurar a relação de emprego (grifos acrescidos):

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. **DIARISTA QUE TRABALHA POR TRÊS DIAS NA SEMANA.** REQUISITO DA CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL CONFIGURADA. Nos termos do art. 1º, da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, **a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas dois ou três dias da semana.** Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional, o trabalho da Autora como diarista em três dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido" (RR-271-76.2012.5.24.0072, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 04/12/2015).

No entanto, se a mesma atividade for realizada fora do âmbito residencial familiar, em estabelecimento comercial, que explora atividade econômica, com fins lucrativos, aplicam-se, indiscutivelmente, as regras celetistas e configura-se o vínculo de emprego (grifos acrescidos):

"RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS UMA A DUAS VEZES POR SEMANA A **EMPREGADOR NÃO DOMÉSTICO.** CONFIGURAÇÃO. O Tribunal Regional consignou que a reclamante prestara serviços para o reclamado de **forma não eventual, como faxineira,** no período de 7 de outubro de 2005 a 31 de outubro de 2008. Por sua vez, esta Corte tem entendido que, **se o trabalhador realizar atividade ligada à atividade econômica da empresa,** e a ela seja subordinado, **mesmo que trabalhe apenas uma vez na semana, já é caracterizado o vínculo empregatício.** Dessa forma, estando a decisão do e. Tribunal Regional em perfeita consonância com o entendimento pacificado desta Corte incide, na hipótese, o óbice da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-35585-84.2009.5.12.0052, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 20/11/2015).

A seguir, trecho do mesmo acórdão, que rechaça o viés temporal da não eventualidade e o vincula à atividade da empresa para reconhecer o liame empregatício no caso em apreço (grifos acrescidos):

‘Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo para eventual, mas o próprio nexo de prestação desenvolvido pelo trabalhador com a atividade da empresa’. Logo, se **a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo,** o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal " (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198).

A divergência jurisprudencial apenas em ‘situações limítrofes’: em que não se realiza atividade com fins lucrativos e não se está no âmbito residencial familiar. É o caso, por exemplo, de trabalhadores que realizam serviços de limpeza em condomínios residenciais – que não têm fins lucrativos e podem ser de âmbito residencial, mas não de âmbito residencial ‘familiar’.

Para ilustrar a divergência nesses casos, recorta-se a ementa do Recurso de Revista nº 1339-21.2011.5.09.0652, julgado em 16/09/2015, pela 1ª Turma, de relatoria do Excelentíssimo Ministro Hugo Carlos Scheuermann (grifos acrescentados):

"RECURSO DE REVISTA. "DIARISTA". PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A PESSOA JURÍDICA EM DOIS DIAS DA SEMANA. REQUISITO DA NÃO EVENTUALIDADE. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional asseverou **não estar caracterizado o vínculo empregatício entre o condomínio e a trabalhadora que presta serviço duas vezes por semana, por duas horas, apenas no período da manhã, porquanto não preenchido o requisito da não eventualidade.** 2. Todavia, esta Corte Superior tem adotado entendimento de que **o labor prestado a empregador não-doméstico, no caso, condomínio comercial, é distinto daquele desenvolvido pela diarista no âmbito doméstico e que a atividade exercida durante dois dias por semana, para pessoa jurídica, enseja o reconhecimento de vínculo de emprego.** (...) (RR-1339-21.2011.5.09.0652, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 18/09/2015).

Contudo, ainda sobre o ‘trabalho doméstico’, cumpre comentar a expressão empregador ‘não-doméstico’:

A autora sustenta que **o labor como servente não era eventual**, porquanto seus recibos de pagamento confirmam que ocorria o pagamento na forma mensal, caracterizando **habitualidade na prestação de serviços**. Também argumenta que a prova oral demonstrou que o labor ocorreu durante todo o período alegado na petição inicial, ou seja, desde 1997. Aduz que é **apenas no caso do trabalhador doméstico que o labor em duas vezes na semana não caracteriza vínculo empregatício** e que, no seu caso, que seria o de servente, há relação de emprego a ser reconhecida.

O ordenamento jurídico justifica tal valoração desigual em função do ‘tempo’ e com argumentos de que, neste caso, no outro polo da relação está uma ‘pessoa física’ que ‘não explora atividade econômica’, que não auferir lucros, e que o trabalho ocorre no interior de ‘residência familiar’.

Mas condomínio, em regra, também não explora atividade econômica e não auferir lucros. Então a diferença passa a ser apenas a natureza jurídica do tomador da força de trabalho, se pessoa física e pessoa jurídica. Veja-se que, no caso acima, em virtude de uma ‘segmentação artificial do tempo’, o que diferenciou o enquadramento jurídico da trabalhadora, entre empregada doméstica e servente de condomínio (comercial), no final

das contas, foi seu local de trabalho. Na realidade, é cediço que a diferença vai muito além do local de trabalho e alcança o local social.

Mesmo no caso de condomínios residenciais, por se tratar de pessoa jurídica, há precedente pela aplicação das regras celetistas, ou seja, pela consideração da não eventualidade e não da continuidade como elemento caracterizador do vínculo de emprego, consoante precedente citado no acórdão sob análise (RR-1339-21.2011.5.09.0652):

RECURSO DE EMBARGOS. VÍNCULO DE EMPREGO. **DIARISTA DE CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. PESSOA JURÍDICA. DOIS DIAS POR SEMANA.** CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MANTIDO POR MAIS DE QUATRO ANOS. A apreciação do contrato de prestação de serviços de diarista para o empregador doméstico, pessoa física, deve ser examinado de modo distinto do contrato de prestação de serviços de diarista para pessoa jurídica (caso dos autos), na medida em que, no segundo, sendo verificados os elementos do vínculo de emprego, deve ser determinada a assinatura da CTPS e o reconhecimento dos consectários legais de um contrato de trabalho. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (Processo: E-RR - 208900-09.2008.5.09.0009 Data de Julgamento: 17/11/2011, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011.)

De toda sorte, não deveria ser o ‘tempo’, mas a efetiva subordinação o critério definidor do liame empregatício nesse caso. Certamente, questões culturais e de política legislativa interveem nesse quesito. Talvez tenha o legislador (convenientemente) estabelecido limite temporal como uma espécie de ‘presunção de autonomia’ da prestação – que seria difícil de ser aferida no caso concreto no interior da residência? De toda forma, o resultado acaba sendo a criação de critérios distintos, que resultam em valorações e proteções distintas.

Mais alguns precedentes citados no acórdão do Recurso de Revista nº 1339-21.2011.5.09.0652, julgado em 16/09/2015, pela 1ª Turma, de relatoria do Ministro Hugo Carlos Scheuermann:

RECURSO DE REVISTA. **VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA A EMPREGADOR DE NATUREZA NÃO-DOMÉSTICA.** NÃO EVENTUALIDADE CARACTERIZADA. Para fins celetistas, **se a prestação de serviços é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.** É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana, tal como na presente hipótese, em que é inconteste a prestação de serviços duas ou três vezes por semana, por mais de cinco anos seguidos. Relembre-se que **o critério da continuidade/descontinuidade somente se aplica ao doméstico** (Lei nº 5.859/72, art. 1º), porém **não ao empregado genericamente considerado** (art. 3º, caput, CLT). Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 1500-79.2012.5.03.0032 Data de Julgamento: 11/06/2014, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/06/2014.)

RECURSO DE EMBARGOS. VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA EM ESTABELECIMENTO COMERCIAL. A prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial duas vezes por semana, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não-eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação de serviços habituais, sendo menos importante a continuidade laboral do que a expectativa de retorno ao trabalho gerada pelo empregado e o seu o ânimo de prestar serviços de maneira permanente ao empregador, ainda que em poucos dias na semana. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (OMISSIS). (Processo: E-RR - 45900-90.2004.5.04.0531 Data de Julgamento: 23/08/2012, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 31/08/2012.)

6.3 A distinção entre ‘necessidade permanente’ e ‘permanência’

Percebeu-se, logo de início que, assim como na doutrina, muitas vezes o termo permanência era utilizado em sentido dúbio – ora no sentido temporal, ora no sentido estrutural. Explica-se: em certas situações não bastou a necessidade permanente do serviço ao empreendimento (não eventualidade objetivo-estrutural), exigiu-se também a manifestação da permanência no tempo da prestação laboral no caso concreto (não eventualidade subjetivo-temporal). Neste segundo caso, comumente associa-se a noção de permanência vinculada ao tempo aos termos habitualidade e continuidade (trabalho ‘habitual’ e ‘contínuo’).

Da mesma forma, a referência a ‘fins do empreendimento’ ou ‘necessidade permanente’ ou ‘atividade-fim’ pode estar associada tanto à subordinação quanto à não eventualidade. E, não raro, o juízo *a quo* interpreta de uma forma e o tribunal *ad quem*, de outra. Neste particular, cumpre ressaltar que quando trata de serviço que coincide com a atividade-fim da empresa, é possível presumir que se trata de serviço de natureza permanente (serviço de natureza não eventual). Contudo, atividades outras também podem ter natureza permanente – a depender da análise *in concreto*, do modelo organizacional.

Como exemplo dessa linha tênue entre ‘necessidade permanente’ e ‘permanência’ e entre ‘não eventualidade’ e ‘subordinação’, cita-se o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1572-26.2012.5.02.0313, julgado em 11 de dezembro de 2015, pela 1ª turma do TST, de relatoria do Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha.

No caso, o juízo *a quo* reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa de transporte rodoviário de cargas, “[...] por entender que o autor estava inserido na atividade principal da empresa” e sob a alegação de que, inclusive, é “[...] inadmissível que uma transportadora não possua nenhum motorista empregado, evidenciando-se a fraude na forma da contratação do reclamante”. Aplicou, portanto, a teoria dos fins do empreendimento, ou ‘fins da empresa’, como citado no acórdão.

O tribunal, no entanto, rendeu-se às seguintes alegações de preposto da reclamada para reformar a decisão (grifos acrescidos):

(...) 2- que o reclamante era prestador de serviço autônomo, sendo que quando tinha carga **comparecia à empresa de segunda a sexta**; 3- que **sempre teve carga na empresa**, sendo **escolha do reclamante comparecer ou não**; 4- que **se não comparecesse um dia seria convidado novamente para prestar serviço no dia seguinte, sem qualquer punição ou perda da oportunidade de trabalhar**; 5- que se o reclamante pegasse a carga de manhã saía perto da tarde e se pegasse a carga a tarde tinha a opção de sair perto da noite ou no outro dia de manhã; 6- que não precisava comunicar a empresa após a realização da entrega, apenas avisando no dia seguinte, quando ia fazer um novo carregamento e apresentar o comprovante do dia anterior, para que pudesse receber a contra-prestação; 7- que existem clientes que têm horário para recebimento e a escolha cabia ao reclamante. (AIRR-1572-26.2012.5.02.0313, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 11/12/2015)

Ora, nem comparecendo ao local de trabalho com habitualidade e realizando serviço indiscutivelmente inserido no contexto da necessidade alheia e de necessidade permanente da tomadora, o tribunal entendeu que não havia vínculo de emprego porque o trabalhador comparecia quando queria, e lhe era oportunizado trabalho **mesmo quando** se ausentava – hipótese em que **sequer sofria qualquer punição**. E, portanto, o trabalhador gozava de plena autonomia.

O que levou à **desfiguração** do vínculo de emprego, no caso em apreço, foi a ausência (no entendimento do tribunal, gize-se) de subordinação. Obviamente que apenas foram privilegiados aspectos subjetivos na decisão, em detrimento de aspectos objetivos e estruturais para avaliar a subordinação. Na realidade, a noção de subordinação suficiente para configuração de emprego nesse caso para o tribunal seria uma noção de **subordinação punitivista**, como a notada em outros casos analisados. Uma noção que segue a seguinte lógica punitivista: “se não há o efetivo exercício da punição, então não é subordinação”.

A não eventualidade é apenas citada no acórdão como um dos elementos da relação de emprego. Toda fundamentação é construída em torno da dicotomia subordinação-

autonomia. De modo que não fica claro se os ‘fins da empresa’ aplicam-se também à análise da não eventualidade.

No mais, foi negado seguimento ao recurso de revista e ao respectivo agravo de instrumento por não haver o recorrente/agravante impugnado todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida/agravada.

Há também situações inversas, em que o juízo de primeiro grau não reconhece o vínculo de emprego porque entende não estar presente a subordinação, ainda que o trabalhador atue na atividade finalística da empresa, comparecendo com habitualidade ao local de trabalho; o tribunal confirma a decisão do juízo *o quo*; e, em recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho reconhece o vínculo de emprego, destacando que “a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva”. Recortamos trechos do acórdão do Recurso de Revista nº 2326-18.2010.5.12.0035, julgado em 14/10/2015, pela 3ª Turma, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

(...) trata-se de hipótese em que restou assentado no acórdão regional que a Reclamante **exercia as funções de música na Associação Filarmônica Camerata Florianópolis; tendo sido pontuado que a contratação era precedida de aferição de sua aptidão técnica** como artista que atua na área musical; além de se extrair das provas registradas no acórdão regional que " havia o compromisso de fazer trinta concertos por ano ou vinte e cinco concertos por ano mais gravação de um CD; eram feitos três ensaios semanais, terça, quinta e sexta-feira, de três horas cada ensaio; o ensaio naipe era um ensaio separado por instrumento, de uma hora e meia por instrumento; havia ainda oito horas de estudo por semana [...] **havia um caderno para assinar a presença e uma secretária que controlava se estavam chegando no horário correto** "; **restando patente, portanto, que havia controle de horário** .

Não obstante tais premissas, o TRT afastou a configuração de vínculo empregatício por concluir que careceria de subordinação – fundamento que, por si só, não elide a efetiva configuração do liame empregatício, em casos como o dos autos.

Com efeito, diante das premissas fáticas constantes no acórdão regional e ora ponderadas, pode-se concluir que a matéria demanda enquadramento jurídico diverso do adotado pela Corte de origem.

No caso acima, a autora foi contratada em 18/08/2002 para a função de música violinista (por uma orquestra filarmônica), mediante remuneração mensal de R\$ 2.310,00, e dispensada em 12/05/2010. Veja-se que, nesse caso, nem a manifestação da permanência no tempo da prestação laboral no caso concreto (não eventualidade subjetivo-temporal) foi suficiente. Isto porque o tribunal entendeu que não estava presente a subordinação. Novamente, uma noção subjetiva e **punitivista** de subordinação. Na realidade, nem subjetiva – porque o tribunal desconsiderou, inclusive, que existia o

controle de assiduidade e pontualidade da violinista, que manifesta a dimensão fiscalizatória do poder empregatício.

Interessante é a ênfase que o tribunal confere à finalidade filantrópica do tomador do serviço e às qualidades de seus membros atuantes. Talvez tenha sido este o fator importante para a decisão:

Do estatuto da primeira ré (pág. 3, marcador 9) denota-se que se constitui em associação denominada Associação Filarmônica Camerata Florianópolis com caráter civil e cultural, sem fins lucrativos, com a finalidade de desenvolvimento e gosto da música erudita junto à comunidade, promover trabalho, talentos e iniciativas de músicos florianopolitanos, produção de material artístico-cultural, intercâmbios musicais, culturais e científicos nacionais e estrangeiros.

Tem como membros atuantes, os sócios fundadores, integrantes, colaboradores e beneméritos.

Em particular, os sócios integrantes são os músicos, assistentes e profissionais de apoio, que prestam seus serviços no referente a preparação do repertório e concertos da orquestra.

Quanto aos demais réus, são pessoas físicas atuantes junto à primeira ré, sendo que a segunda ré como presidente o terceiro réu diretor artístico como maestro. A quarta, quinta e sexta ré, como músicas.

Dos casos acima apresentados e de outros mais analisados, concluiu-se, portanto, que existem duas noções de **permanência**, uma objetiva ou estrutural e outra subjetiva e temporal. ‘Objetiva’ não no sentido de ‘em abstrato’, mas no sentido de relacionar-se ao objeto, diretriz, aos ‘fins’ da organização. Pode ser também uma permanência estrutural, relacionada à estrutura, modelo da organização.

Quadro 5 – As ‘permanências’ objetivo-estrutural e subjetivo-temporal

Permanência	Objetiva ou estrutural	<u>Necessidade permanente do serviço para a estrutura organizacional</u>
	Subjetiva e temporal	<u>Manifestação temporal duradoura da prestação de serviço pelo trabalhador</u>

Fonte: Elaborado pela autora

6.4 A aproximação (e até confusão) entre não eventualidade e subordinação

Consoante ensinamentos do Ministro Maurício Godinho Delgado, a subordinação a que se referem os arts. 2º e 3º da CLT “não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro”. Ela pode ser “do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa; ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços”. De qualquer forma, “presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural) – aliada à pessoalidade, onerosidade e habitualidade –, considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego”²⁰⁴.

Com a evolução do conceito de subordinação para sua acepção objetiva e estrutural, em que a exteriorização de comandos e de punições deixou de ser tão relevante para sua consubstanciação, ao mesmo tempo em que a não eventualidade tem se afastado (ou deveria estar se afastando) de seu viés temporal, esses dois elementos têm caminhado em sentido aproximativo, senão coincidente.

A ementa abaixo, do Recurso Ordinário nº 00942-2008-109-03-00-2, do TRT 3ª Região, 4ª Turma, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault, DJ 13.12.2008, corrobora esse entendimento:

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR – OU SIMPLEMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo – corpo a corpo ou boca/ouvido – típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras – em células de produção. **A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.** Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto

²⁰⁴ RR-44700-23.2009.5.15.0028, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/04/2021

é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justabalhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma – atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica (TRT 3ª R. – RO 00942-2008-109-03-00-2 – 4ª T. – Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault – DJ 13.12.2008).

A não eventualidade em seu prisma objetivo-estrutural, de fato, “aproxima-se muito”, ou mesmo coincide, com a subordinação em sentido objetivo. Isto porque, na medida em que a subordinação deixa de assumir sua feição disciplinar (e custosa), caracterizada pela negatividade, de “heterodireção forte e constante” exercida sobre uma coletividade de trabalhadores e se “sofistica”, assume a feição de desempenho, essa subordinação, de fato, aproxima-se muito mais da não eventualidade. Ela aparentemente perde esse elemento de exercício manifesto de poder, que lhe era peculiar. O poder continua sendo exercido, contudo, de maneira muito mais sofisticada – e quase invisível.

Enquanto a subordinação, associa-se a aspectos de poder, a não eventualidade associa-se a aspectos estruturais e gerenciais, ao arranjo gerencial da organização, ao ‘modelo de negócio’. Portanto, para se verificar se determinado serviço tem natureza eventual ou não, deve-se avaliar se ele é eventual ou não para determinado modelo de negócio.

A mesma análise seria realizada para se aferir a presença da subordinação objetiva: se o serviço se insere ou não no contexto da necessidade alheia, no arranjo organizacional do tomador do serviço – pouco importando a distinção que parte da doutrina tenta fazer quanto aos ‘fins do empreendimento’ ou ‘fins normais’ da empresa. O que interessa é que o trabalho não tenha sido prestado por conta própria, e, sim, por conta alheia; que tenha

sido prestado com um intensivo tónus de pessoalidade, integrado o património do credor e correspondido a um desgaste psicofísico de seu prestador²⁰⁵.

Na pesquisa jurisprudencial realizada, a aproximação foi expressamente mencionada no acórdão do recurso de revista nº 1315-96.2014.5.03.0185, julgado pela 8ª Turma, do Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, publicado em 18/12/2015:

A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que o Ministro Maurício Godinho denominou de subordinação estrutural e o Desembargador José Eduardo de subordinação reticular, não se esquecendo que, lá trás, na década de setenta, o Professor Romita já a identificara e a denominara de subordinação objetiva.

No entanto, a ‘confusão’ entre subordinação e não eventualidade não ocorre apenas no plano objetivo e estrutural. Ela ocorre também no plano subjetivo e temporal.

Veja-se o caso a seguir. O que poderia indicar a permanência, em um espectro mais amplo, não foi apontado como indicador da não eventualidade: o fato de o reclamante ter prestado serviços por onze anos consecutivos. O tribunal preferiu indicar a necessidade de se ativar todos os dias da semana, em horário pré-determinado. Um elemento que se assemelha tanto à subordinação quanto à não eventualidade.

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. O Regional entendeu que estavam preenchidos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, quais sejam a prestação de serviço pessoalmente, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação. Aquela Corte registrou que "**A não eventualidade na prestação dos serviços mostra-se na necessidade do Reclamante se ativar todos os dias da semana, em horário pré-determinado.**" Assentou também que "A pessoalidade é observada na impossibilidade de substituição do Reclamante na prestação dos serviços " Consignou, ainda, que " a onerosidade está presente nos valores pagos pela Reclamada ao Reclamante pela prestação dos serviços " e que " A subordinação mostra-se assente na dinâmica de trabalho do Reclamante. A testemunha autoral afirma que os motoristas não poderiam recusar viagens, o que é reforçado pelo depoimento da testemunha da Reclamada, que informou acreditar não ser possível a recusa pelo Reclamante. Além disso, as viagens eram acompanhadas por ajudantes empregados da Ré e havia fiscalização por parte da Reclamada, por meio da utilização de telefone celular. "**Ressalta-se que, conforme se pode inferir do acórdão regional, o reclamante prestou serviços para a reclamada por 11 anos consecutivos.** (...)" (RR-142300-30.2012.5.17.0013, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 31/03/2015).

205 VILHENA, 2005, p. 415.

No acórdão da decisão, há mais elementos (grifos acrescentados):

A não eventualidade na prestação dos serviços mostra-se na necessidade do Reclamante se ativar todos os dias da semana, em horário pré-determinado. Segundo as testemunhas, inclusive a patronal, os motoristas que prestavam serviços à empresa **deveriam estar no Centro de Distribuição todos os dias às 7:00h, para levarem os caminhões aos locais de destino, escolhidos pela Reclamada, e encerravam as atividades, segundo o Sr. Wbiratan Sotero Silva às 18:00h.**

No acórdão do Recurso de Revista nº 20881-25.2015.5.04.0005, julgado pela 7ª Turma, de relatoria do Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, publicado em 16/04/2021, recorta-se o seguinte excerto da sentença transcrito: “que o reclamante executava essa manutenção na própria sede da reclamada (indicando a não eventualidade e a pessoalidade na prestação de serviços)”.

Em um primeiro momento, parece que houve certa confusão entre subordinação e não eventualidade ao se associar o fato de o obreiro executar os serviços nas dependências do tomador do serviço à não eventualidade, e não à subordinação.

Contudo, realmente, se se considera a não eventualidade enquanto necessidade permanente e não enquanto duração da prestação, o fato de o serviço ser executado nas dependências do tomador pode ser forte indicativo da não eventualidade desse serviço – e, também, da subordinação do trabalhador. Em ambos os casos, no sentido objetivo e estrutural.

Dentre os acórdãos analisados, o único que envolve plataformas digitais é o acórdão do RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, cujo seguintes extratos recortamos (grifos acrescentados):

Entende-se que a análise da presença da habitualidade (ou não eventualidade), que **se caracteriza pelo prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais**, fica mitigada nesses casos, uma vez que **inexiste a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar**. Ora, causaria estranheza concluir que **a forma de trabalho, elegida exclusivamente pelo motorista, definiria o tipo de relação contratual firmada entre as partes**. Além disso, **a habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente em contratos de trato sucessivo, não sendo, portanto, o fator determinante para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese.**

Daí a importância de se verificar a ocorrência da subordinação jurídica, a fim de bem delimitar a existência de contratos de emprego ou de prestação de serviços autônomos.

De plano, parece que se confundem as esferas subjetivas da não eventualidade (em seu aspecto temporal) e da subordinação. Partindo-se de uma premissa temporal e

subjetiva da não eventualidade (permanência no tempo das obrigações contratuais), chega-se a uma conclusão associada à subordinação subjetiva (obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo), para, então, inverter-se a lógica e colocar o obreiro não na condição de subordinado, mas na condição de autônomo (estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar).

Para fins de constatação da **não eventualidade** (em seu prisma temporal e subjetivo), a rigor, pouco importa a **obrigação** quanto à frequência; basta que a frequência, a continuidade (em seu sentido mais ampliado, que admite longas intermitências, inclusive), efetivamente se concretize. A obrigação se dirige à pessoa do trabalhador, e não ao serviço – e, portanto, é atributo da subordinação. Igualmente, a **predeterminação** dessa frequência pode ser forte indício da não eventualidade, até mesmo gerar presunção em seu favor, mas não é sua condicionante. Com relação à **frequência mínima**, retoma-se ao argumento principal deste trabalho: a segmentação artificial do tempo não deve servir como elemento desfigurador da natureza empregatícia da prestação de serviço, pois que ínsito às prestações de trato sucessivo, dentre as quais se situam as relações de trabalho.

Também não é razoável a argumentação de que é o motorista que escolhe sua forma de trabalho: o motorista está sujeito a regras e condições impostas pela plataforma. E a forma como ele se engaja no trabalho depende dos incentivos que a plataforma oferece. É do próprio modelo de negócio das plataformas digitais “dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele”, mantendo “uma multidão de trabalhadores subordinados” e disponíveis quando necessário²⁰⁶.

Claramente, para fins de configuração do vínculo de emprego, no caso em apreço, foi considerada apenas a dimensão subjetiva da subordinação, bem como uma dimensão temporal (e subjetiva) da não eventualidade baseada em uma (conveniente) noção de permanência que não admite intermitência. Ou seja, tanto o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, que deu provimento ao recurso ordinário patronal e reexaminou a questão do vínculo, quanto a 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento ao recurso de revista e reiterou a ausência de subordinação jurídica, analisaram a questão com as lentes de uma relação de emprego típica. Aquela que vigorava plena até a década de 70, em que tempo e espaço ainda eram rígidos, muito bem

206 ABÍLIO, 2019, p. 2.

definidos, e em que a noção de subordinação ainda era calcada em técnicas disciplinares heterodirigidas, impostas ‘de fora’. Na realidade, a não eventualidade foi amoldada e colocada em segundo plano – e a construção da fundamentação toda feita sobre a pretensa autonomia do motorista de aplicativo.

Assim é definida a subordinação jurídica no acórdão:

Aqui, tem-se que o requisito da subordinação jurídica, caracterizada pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, **não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho** – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. (...)

Nesse aspecto, **é impertinente a comparação com o labor desenvolvido pelo trabalhador externo (art. 62, I, da CLT)**, uma vez que, diferentemente desse empregado, o motorista de aplicativo não fica subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa.

Importante esse entendimento: o trabalho exercido pelo motorista de aplicativo não é comparável com o trabalho realizado pelo trabalho externo, pois este não fica subordinado ao cumprimento de metas e ordens.

O motorista de aplicativo, no entendimento do tribunal, não realiza nem trabalho externo, nem a ele se aplica o comando do art. 6º, parágrafo único, da CLT, que estabelece que 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.

A justificativa do tribunal para afastar a incidência é a de que “inexiste comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas” – a despeito de todos os estudos, inclusive da Organização Internacional do Trabalho, que apontam em sentido contrário, inclusive, para o problema da invasão de privacidade decorrente do excesso de controle e de vigilância possibilitado pelos avanços tecnológicos da automação e da inteligência artificial.

No acórdão, é dito ainda que “na relação havida, não se divisa a figura do tempo à disposição (art. 4º, da CLT), já que o motorista não despende o seu tempo à disposição da reclamada”; “a ativação do motorista ocorre dentro da sua completa conveniência”. Ele tem “ampla autonomia (...) em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas”.

6.5 Da não eventualidade kafkiana a uma 1ª proposta de estruturação

Enquanto em alguns acórdãos é possível encontrar elementos da não eventualidade sob todos os prismas possíveis, em outros nem tanto.

No acórdão do agravo de instrumento em recurso de revista do processo nº 704-76.2011.5.01.0033, julgado em 11/12/2015, pela 6ª turma, de relatoria da Ministra da Ministra Katia Magalhaes Arruda, por exemplo, analisamos um caso em que a ausência da não eventualidade foi justamente o motivo pelo qual não foi reconhecido o vínculo de emprego de uma professora de natação, por mais que a reclamante tenha alegado que “[...] trabalhou em atividade inserta na área fim da reclamada (aulas de natação), o que por si só seria motivo suficiente para julgar procedente o vínculo de emprego”.

No entanto, ao analisar o acórdão, nota-se que tanto o juízo *a quo*, quanto o tribunal *ad quem* se limitaram a afirmar que os documentos colacionados aos autos e os depoimentos colhidos não demonstram a ‘não-eventualidade’ – sem, contudo, esclarecer o porquê. Não fica claro, no acórdão pelo menos, o que o juízo de piso entende por ‘não-eventualidade’. É dito apenas que “[...] apesar de ter havido a prestação de serviços neste período, essa se deu na condição de autônomo, de forma eventual”.

O tribunal confirma a decisão de primeira instância e a ausência da não eventualidade: “o reconhecimento de vínculo de emprego foi corretamente rechaçado ao se verificar, pelo conjunto probatório, a não comprovação da existência de não eventualidade”. E segue-se sem compreender o que é não eventualidade para a vara e para o tribunal.

Já no recurso de revista RR-127600-20.2009.5.04.0303, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 06/03/2015, analisa-se a não eventualidade por seus dois prismas (grifos acrescidos):

Em relação à não eventualidade, esta resta evidente, **seja pela inserção do trabalho do reclamante na atividade-fim da reclamada**, seja, ainda, porque a prova oral produzida **evidencia frequência de trabalho que nada tinha de esporádica**. A testemunha ouvida a convite da reclamada, LUCIANE C. J., fl. 165, que frequenta a reclamada desde a sua abertura, referiu que “via o reclamante trabalhando na reclamada desde a abertura do bar”, sendo irrelevante que, em algumas oportunidades não o tenha encontrado no local. A testemunha convidada pelo reclamante, ZEFERINA A. D. S., que trabalhou para a reclamada por 2,5 anos como cozinheira, disse que “via o reclamante trabalhando em todas as semanas” e que “o reclamante geralmente estava no local para trabalhar em seu horário”, fls. 165- 166. Do mesmo modo, a testemunha ANGELITA, que trabalhou para a reclamada em 2008, começando nas sextas-feiras e sábados e, depois, também, nas quartas e quintas-feiras, disse que “todas às vezes que a depoente trabalhava, via o reclamante

trabalhando no bar", fl. 166. A divergência quanto ao número de dias de efetivo trabalho na semana e aos horários respectivos é irrelevante para a definição da natureza jurídica da relação, mormente quando comprovado, como no caso dos autos, trabalho em todas as semanas dentro do período da condenação.

No RR-10733-73.2013.5.03.0062, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 13/03/2015, a decisão também é clara e cristalina:

Assim, **o trabalho da vendedora prestado à empresa que tem como atividade econômica a comercialização de produtos, continuamente, durante seis anos, não pode ser considerado eventual ou esporádico, pois configurada está a habitualidade e a não-eventualidade na prestação dos serviços**, somada à subordinação estrutural objetiva que desponta da vinculação da trabalhadora à atividade-fim do empreendimento econômico da empresa.

Perceba-se do excerto acima a aproximação, senão coincidência, entre a não eventualidade e a subordinação, nos prismas objetivo e estrutural. Onde estiver uma estará a outra. Pelo menos, enquanto o serviço (não eventual) estiver sendo executado pelo trabalhador (subordinado).

Acórdão que discorre detalhadamente sobre a não eventualidade e, inclusive, cita as teorias da eventualidade é o do Recurso da Revista RR-1779-21.2011.5.20.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/09/2020. Dá-se ênfase à natureza “[...] esporádica, ocasional, fortuita, serviços que podem ou não ocorrer”; à continuidade e à permanência no tempo da prestação dos serviços; e à expectativa recíproca das partes.

Recorta-se alguns excertos do acórdão (grifos acrescentados):

Diz-se eventual todos os serviços de natureza esporádica, ocasional, fortuita, serviços que podem ou não ocorrer. (...)

Como visto no tópico anterior, as atribuições do reclamante eram típicas de um despachante de documentos, porquanto atuava como representante do reclamado junto a órgãos e entidades públicos, protocolando documentos, retirando editais, acompanhando o trâmite de procedimentos licitatórios, além de buscar concorrências públicas para indicar ao reclamado novas oportunidades de negócio.

Deste conjunto de atribuições, logo se percebe que a necessidade do serviço não foi ocasional. para este ou aquele procedimento licitatório. Tanto é assim que os contratos de representação (mandatos) não foram outorgados com prazo determinado.

(...) Desta forma, sendo uma de suas atribuições acompanhar toda a licitação, do início, quando da publicação de editais, até o encerramento, quando da celebração dos contratos administrativos; tendo participado de licitações em 2009 e 2010 (as quais resultaram em contratos celebrados em 2010 e 2011); e, além disso, tendo como obrigação buscar continuamente novas oportunidades de negócio, junto a órgão e entidades públicos nos Estados de Sergipe e Bahia

(pelo menos); fácil é concluir que **a prestação de serviços ocorreu de forma contínua e permanente ao longo do tempo.**

(...) “**que o rompimento do contrato havido com o reclamante, deu-se por baixo desempenho e pela recusa deste em formalizá-lo; que indagado quanto aos critérios para avaliação do desempenho, não soube explicar, tendo informado que um dos fatores que levou ao rompimento também foi a realização extemporânea de protocolo de documentos**”

Dos destaques, **fácil é perceber que havia a presença de recíprocas expectativas.** O reclamado esperava que o obreiro desempenhasse as atribuições que lhe fossem cometidas a tempo e modo, tanto que foi dispensado por baixo desempenho, por ter realizado, por o protocolo extemporâneo de documentos.

Todos os aspectos apontados no acórdão situam-se, aparentemente, no campo subjetivo da não eventualidade, no entanto, apenas o segundo parece ostentar natureza temporal. A questão da esporadicidade, do ‘fortuito’, muito associada à teoria do evento, parece ter uma natureza subjetiva cognitiva, associada a uma ideia de previsibilidade, ou seja, da capacidade das partes (no caso, do tomador) de prever a necessidade futura de realização de determinado serviço ‘esporádico’. Já a expectativa parece ostentar uma natureza subjetiva contratual e volitiva.

Além disso, a expectativa é das partes. Pode ser tanto do tomador quanto do trabalhador. Apresenta-se, a seguir, um caso em que não que, apesar de alegada a eventualidade da prestação de serviço, configurou-se o vínculo por elementos objetivos e estruturais da subordinação. Trata-se do acórdão do Recurso de Revista nº 279-56.2017.5.06.0144, julgado pela 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/03/2020.

O tribunal manteve a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, por entender se tratar de trabalhador eventual que realizava ‘diárias’. Para o tribunal, “[...] o fato de o reclamante utilizar colete com nome da reclamada [...] não atrai a caracterização de relação de emprego, sendo mais uma identificação organizacional da prestação dos serviços”. Além disso, o trabalhador “[...] só prestava serviço quando havia trabalho, denotando a eventualidade”. E mais (grifos acrescentados):

A testemunha apresentada pelo reclamante informou que o pacto de remuneração era diário, **não havendo obrigatoriedade de comparecimento na empresa todos os dias.** Nesse sentido destacou que **só comparecia se a empresa ligasse informando que havia serviço.**

Observa-se, ainda, que o referido depoimento **reforça a inexistência de subordinação,** posto que a testemunha destacou que “(...) **se a empresa ligasse e ele não pudesse comparecer em 1 dia, ficava aguardando para ir em outro dia** (...)”. **Infere-se, portanto, a existência de autonomia** quanto

ao comparecimento ou não para prestação de serviço, **não existindo qualquer indício de penalidade** pela ausência, posto que poderia inclusive comparecer em outro dia.

De outra parte, dos trechos destacados acima, percebe-se que não restou caracterizada a não-eventualidade, posto que não havia expectativa da empresa em relação ao comparecimento dos que prestavam serviço eventualmente.

Ou seja, para o tribunal, sequer existiria a expectatividade do tomador do serviço em relação ao prestador. Neste ponto, entendeu diferentemente a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar a expectatividade a partir do prestador do serviço, o trabalhador. Assim se manifestou:

No tocante à ausência de eventualidade, extrai-se que o labor era realizado de 4 a 5 vezes na semana, e, quando não realizava trabalho em um dia, o Autor já podia esperar que seria convocado em outro.

Após a análise a jurisprudência colacionada, propõe-se a seguinte síntese de ‘dimensões’ e principais ‘elementos de análise’ da não eventualidade até então suscitados pela doutrina e pela jurisprudência da seguinte forma:

Quadro 6 – Síntese das dimensões e elementos de análise da não eventualidade

Dimensões	Elementos de análise	Descrição
Objetiva	Fins do empreendimento / atividade-fim	Presunção da necessidade permanente
Estrutural	Necessidade permanente	Permanência enquanto demonstração da necessidade permanente do serviço para a manutenção da estrutura organizacional
Subjetiva	Cognitivos ou informacionais (pré e pós contratuais)	Previsibilidade (capacidade de o tomador de prever o “fortuito”)
		Probabilidade de repetição
	Volitivos (contratuais)	Expectatividade das partes
		Pactuação prévia
	Temporais	Habitualidade enquanto demonstração da duração semanal do trabalho (“laborava de segunda a sexta, das 08h às 18h”)
		Permanência enquanto manifestação da longa duração da prestação de serviço (“a prestação se manteve por vários anos”)
Continuidade enquanto inexistência de intermitências ou interrupções (“a prestação se manteve ininterruptamente por vários anos”)		

Fonte: Elaborado pela autora

Na pesquisa jurisprudencial, percebeu-se que a análise subjetiva exclusivamente temporal da não eventualidade fatalmente levará ao erro. Porque será uma análise míope e casuística, direcionada trabalhador, que coloca sobre este os ônus do contexto de sua própria exploração – quando na realidade o que deveria ser avaliado, para fins de não eventualidade, é a relação entre o serviço e a estrutura da organização.

7 CONCLUSÕES

A não eventualidade é, de fato, é um elemento bastante controverso na doutrina, legislação e jurisprudência brasileira.

As teorias que tentam explicar a eventualidade estão todas contaminadas pelo elemento ‘tempo’, justamente aquele que, no início deste trabalho, sugeriu-se, concordando com a posição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, não deveria servir para desconfigurar o vínculo de emprego. Isto porque se considera ainda ser essa a principal porta de ingresso para a proteção social. E porque se parte da premissa de que é necessário se garantir a proteção social e um patamar mínimo civilizatório, um ‘mínimo’ para a existência digna do trabalhador.

As teorias não só estão contaminadas pelo ‘tempo’, mas por uma noção rígida do tempo e do espaço, que não condiz com a realidade atual do mundo do trabalho. A fragmentação do tempo e a multiplicidade de tomadores têm sido ampliadas, no trabalho digital, pelas novas tecnologias. Exemplo máximo disso são as microtarefas, trabalhos hiperfragmentados, de curtíssima duração, realizados por milhares de pessoas, em qualquer lugar e a qualquer tempo – e sub-remunerados.

Os trabalhadores subordinados a plataformas digitais, por sua vez, prestam seu labor a inúmeros tomadores em um mesmo dia, dedicando seu tempo e força de trabalho a distintas plataformas, à medida que vão surgindo as demandas – e a depender dos incentivos que cada plataforma oferece. Pela teoria da fixação jurídica, não seria possível enquadrá-los como empregados. Pergunta-se: a quantidade de tomadores é realmente relevante para definir a natureza jurídica do vínculo?

A fragmentação do tempo do trabalhador possibilita sua disposição a vários tomadores. Também é possível vislumbrar que, a depender da atividade e da estrutura da organização, o trabalhador preste seu labor a cada quinzena ou a cada mês para determinado tomador, durante todo ano, por vários anos, o que consubstanciaria a permanência exigida pelo direito do trabalho – na acepção apresentada pelo professor Maurício Godinho Delgado – e permitiria a manutenção de múltiplos vínculos com distintos tomadores.

Mesmo aqueles que trabalham para determinado tomador dois dias por semana, mas o fazem toda semana, mantêm vínculo de emprego. Inclusive, nosso ordenamento atualmente possibilita a alternância entre tempo de trabalho e de inatividade para determinado tomador por tempo indeterminado – e, ainda assim, estar-se-á diante de um

vínculo empregatício. Ora, considerando que o trabalhador precisa de salário para sobreviver, então, buscará o máximo possível de tomadores. Assim, a inserção da modalidade intermitente de contratação na CLT, na forma que está, sepulta a teoria da continuidade e prejudica, na essência, a da fixação jurídica.

Quem vive de salário deve, por suas necessidades vitais, buscar o número máximo possível de tomadores, a fim de garantir sua sobrevivência. A necessidade de vender-se a mais de uma empresa é, (...), reforço da debilidade econômica do trabalhador que não consegue encontrar os meios de subsistência satisfatória em um único empregador quando lhe é fisicamente possível trabalhar para diversos tomadores²⁰⁷.

A teoria do evento e a teoria da fixação jurídica, outrossim, não estabelecem critérios objetivos quanto à permanência mínima necessária à configuração do vínculo empregatício e, no segundo caso, quanto ao número máximo de tomadores aos quais o obreiro pode se vincular para manter a natureza empregatícia das relações.

Não só as teorias, mas a própria doutrina, legislação e a jurisprudência, em regra, privilegiam o viés temporal da não eventualidade porque ainda assentam suas construções sobre relações típicas de emprego – ainda que estas estejam em declínio. É necessário, portanto, uma urgente releitura.

A relações típicas de emprego, aquelas de um mundo ideal que talvez sequer exista no pós-pandemia, são as que reúnem quatro principais características: (a) trabalho contínuo, (b) a tempo completo, em (c) relação subordinada entre (d) um empregador e um trabalhador. Dessas quatro características apontadas pela Organização Internacional do Trabalho, três interessam diretamente à não eventualidade: trabalho contínuo, a tempo completo, um empregador e um trabalhador.

O “trabalho contínuo” representa a continuidade na relação de emprego, que é a própria não eventualidade para a maioria dos autores. Representa a noção de permanência, que admite, inclusive, intermitências. Representaria, portanto, a ‘necessidade permanente da empresa’ ou a ‘inserção no contexto da necessidade alheia’, que tem por consequência a continuidade do serviço. É o que se tratou como viés ‘estrutural e objetivo’ da não eventualidade.

O “a tempo completo”, por sua vez, é o que manifesta a dimensão temporal e subjetiva, voltada para o trabalhador. É justamente esta dimensão que tem sido privilegiada para desfigurar o vínculo. O trabalho sob demanda tem sido tendência desde a década de 70, quando, pelo mundo, surgiram formas de trabalho a tempo parcial,

207 OLIVEIRA, 2013, p. 206.

jornada reduzida, contrato a termo, temporário, trabalho intermitente, zero hora. E, mais recentemente, com o avanço tecnológico, a tendência pôde atingir seu ápice com a plataformização do trabalho e a gestão algorítmica. E a própria OIT aponta para o crescimento dessa forma de trabalho.

O “um empregador e um trabalhador” refere-se à quantidade de contratantes em ambos os polos da relação. Esse modelo está posto em xeque, em último grau, como já exposto, pelo *crowdwork online*, em que microtarefas são lançadas a uma multidão invisível de intermitentes globais²⁰⁸ por uma rede de clientes também invisível. As plataformas digitais intermediam esse mercado global e ditam as regras.

As novas formas de gerenciamento do labor apontam para o ataque dos tradicionais pilares sobre os quais se assentam a relação de emprego. O choque do petróleo e a crise instaurada na década de 70 iniciaram um processo de descentralização e de flexibilização produtiva que se desdobra até hoje – e que tem profundos impactos sobre a forma como se gerencia o labor.

Os contratos com duração determinada e com horário normal de trabalho inferior aos equivalentes a tempo completo são filhos das técnicas *just-in-time* e *on-demand*. As relações de trabalho multipartidárias são filhas do *outsourcing*. E o trabalho dissimulado, por ‘conta própria economicamente dependente’, filho do mito do *self-made man*, da racionalidade neoliberal.

Grosso modo, o que vem se buscando desde então é a redução de custos a partir de uma autonomização do labor. Confere-se uma suposta autonomia ao trabalhador, que, na realidade, de autônomo nada tem: ele continua sujeito a uma estrutura organizacional cujas regras ele tem que seguir – e não precisa mais de ninguém para obrigá-lo a seguir essas regras. Ele, como um bom sujeito de desempenho, dará o melhor de si.

Esse movimento de autonomização tem ocorrido tanto no interior das empresas, com a ‘democratização’ da gestão, quanto fora das empresas, na sociedade em geral, com a ampliação do discurso do empreendedorismo, que cria empreendedores-de-si-mesmos, autogerentes subordinados e outras espécies atípicas de empregos. Espécies de emprego em que há empregado, mas não há empregador. Em que a autonomia se estende apenas até a parte que interessa: afastar o vínculo de emprego e transferir ao trabalhador os riscos e custos do negócio – mas mantêm-se a gestão sobre a mão de obra e os frutos do trabalho, obviamente.

208 ANTUNES, 2018, p. 37.

A busca incessante pela redução de custos, que são cada vez mais transferidos para os trabalhadores; a massiva descentralização de organizações, que estimula a terceirização e, conseqüentemente a precarização das condições de trabalho; a pretensa horizontalização e ‘democratização’ da gestão no interior das empresas, com estipulação de metas e aplicação de outras técnicas individualizantes, que estimulam trabalhadores a competirem entre si; a utilização de tecnologias da informação e da comunicação para cada vez mais monitorar o trabalho realizado, ao mesmo tempo em que se permite trabalhar ‘com mais liberdade’, em qualquer lugar e qualquer tempo; e ideologia neoliberal que fabrica pseudo-empresendedores e pseudo-autônomos orgulhosos e empregados envergonhados – todos esses elementos, e outros mais, atacam os pilares da relação de emprego.

A doutrina colacionada neste trabalho apontou, como elementos caracterizadores do liame empregatício, em sua totalidade, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Alguns citaram também a pessoa física e a alteridade, ou seja, a não assunção dos riscos pelo empregador. Estes dois últimos elementos são muito comumente atacados na prática do mercado de trabalho. Não raro se exige do trabalhador uma inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), com o intuito de afastar o vínculo de emprego.

Também é bastante comum, e conveniente, a prática de transferir ao trabalhador os custos de execução do contrato de trabalho, que deveriam ser arcados pelo empregador, pela regra da alteridade. Infelizmente, vê-se, na prática, muitos magistrados aplicarem a lógica inversa e descaracterizarem o vínculo de emprego porque o trabalhador é que efetivamente arca com os custos do negócio, quando a análise deveria ser: quem deveria ter arcado com os custos do negócio.

No que se refere à pessoalidade, é comum a tentativa de afastar esse elemento com inserção de cláusula contratuais no sentido de se alegar que não há exclusividade ou de que é possível a substituição do obreiro.

No que se refere à subordinação, em seus aspectos temporal e subjetivo, é cada vez mais comum a não sujeição a horário fixos de trabalho ou a dispensa de comparecer a determinado local de trabalho. Contudo, o labor segue sendo aferido com o uso de tecnologias e, não raro, esses trabalhadores de teletrabalho estão sujeitos a níveis de intensidade de trabalho muito maiores que aqueles que trabalham no estabelecimento do empregador.

Além disso, a não eventualidade em seu prisma estrutural-objetivo “aproxima-se muito”, ou mesmo coincide, com a subordinação em sentido objetivo. Isto porque, na medida em que a subordinação deixa de assumir aquela feição disciplinar (e custosa), caracterizada pela negatividade, de “heterodireção forte e constante” exercida sobre uma coletividade de trabalhadores e se “sofistica”, assume a feição de desempenho, caracterizada pela positividade exercida pela introjeção do discurso neoliberal do empreendedorismo e da meritocracia (a ponto de inclusive convencer o trabalhador a assumir os custos e os riscos de um empreendimento que não é dele) e podendo ser exercida por mecanismos invisíveis e que, ao mesmo tempo, permitem um controle sobre o trabalho nunca antes possível, essa subordinação, de fato, aproxima-se muito mais da não eventualidade.

Ela aparentemente perde esse elemento de exercício manifesto de poder, que lhe era peculiar. O poder continua sendo exercido, contudo, de maneira muito mais sofisticada – e quase invisível.

Enquanto a subordinação associa-se a aspectos de poder e dirige-se ao trabalhador, a não eventualidade, em seu prisma estrutural e objetivo associa-se a aspectos estruturais e gerenciais, ao arranjo gerencial da organização, ao ‘modelo de negócio’ – e refere-se ao serviço. Portanto, para se verificar se determinado serviço tem natureza eventual ou não, deve-se avaliar se ele é eventual ou não para determinado modelo de negócio e se ele se insere ou não ‘no contexto da necessidade alheia’, como diria Jorge Luiz Souto Maior.²⁰⁹

A mesma análise seria realizada para se aferir a presença da subordinação objetiva: se o serviço se insere ou não no contexto da necessidade alheia, no arranjo organizacional do tomador do serviço – pouco importando a distinção que parte da doutrina tenta fazer quanto aos ‘fins do empreendimento’ ou ‘fins normais’ da empresa. O que interessa é que o trabalho não tenha sido prestado por conta própria, e, sim, por conta alheia; que tenha sido prestado com um intensivo tónus de pessoalidade, integrado o patrimônio do credor e correspondido a um desgaste psicofísico de seu prestador²¹⁰.

Sobre a relação entre subordinação e a não eventualidade, ainda cabe mencionar que, da mesma forma que se evoluiu para se admitir que a subordinação existe mesmo quando o trabalhador não está sujeito a horários fixos e pré-determinados, deve-se cada

²⁰⁹ A confusão que se faz entre a **não eventualidade** e a **subordinação**, no final das contas, ocorre justamente no mundo real, quando avalia *em concreto* a manifestação da *permanência* da prestação laboral (aí, inevitavelmente, voltar-se-á para o trabalhador), a fim de se concluir se o *serviço* é de *natureza permanente* (não eventual) ou não.

²¹⁰ VILHENA, 2005, p. 415.

vez mais admitir a não eventualidade da prestação, flexibilizando-se a noção de permanência e continuidade, para incluir modalidades de contratação com acentuada fragmentação temporal e intermitência como empregatícia.

No campo legislativo, a inserção da modalidade intermitente de contratação, entretanto, não tem contribuído para melhorar as condições de trabalho, mas acarretado uma redução de seu patamar mínimo civilizatório, tal qual ocorrido com a experiência italiana com trabalho parassubordinado. Nos últimos anos, tem aumentado a quantidade de contratos de trabalho intermitente no Brasil. E relatórios da OIT apontam para a redução das horas de trabalho e conseqüente redução da massa salarial.

Com a introdução da modalidade de contratação do trabalho parassubordinado na Itália, esperava-se aumentar o cobertor do direito do trabalho e garantir a proteção de uma maior quantidade de trabalhadores que estavam em situação precária de trabalho e dependiam economicamente dos tomadores de serviço. Entretanto, na prática, o que ocorreu foi um encurtamento do cobertor e um aumento da precarização das relações de trabalho, pois relações que antes seriam enquadradas como subordinadas passaram a ser enquadradas como parassubordinadas, com menor proteção jurídica²¹¹. Eis mais um exemplo de como o “sopro” cada vez mais forte de ideias neoliberais interfere nos resultados concretos de políticas legislativas.

A fragmentação do tempo do trabalho – e do próprio trabalho – que tem se verificado com maior intensidade no trabalho digital e no trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais reforça a necessidade de dissociação entre a não eventualidade e o tempo.

O ‘tempo’ não deve ser utilizado exclusiva e antecipadamente para definir a natureza empregatícia da relação de trabalho, pelo menos não sob o prisma temporal e subjetivo (ou seja, avaliando-se quanto tempo o sujeito passa realizando determinada tarefa para determinado tomador).

A investigação subjetiva direcionada ao trabalhador (e que porventura leve em consideração aspectos temporais) pode ser utilizada para reunir indícios a fim de se concluir pela necessidade permanente de determinado serviço. Entretanto, o que é elemento central para consubstanciação da não eventualidade é a eventualidade ou não do serviço, da atividade realizada e sua essencialidade para a estrutura da organização, para o modelo de negócio. Se é do modelo de negócio a prestação ocasional de

211 PORTO, 2009.

determinado labor, então esse labor prestado ocasionalmente não poderá ser considerado eventual.

O recorte artificial do tempo para definir a natureza jurídica da prestação laboral acaba por criar distintas categorias de trabalhadores, uns dignos de proteção e outros não. Esse tratamento diferenciado, que não se justifica senão por questões de política legislativa, é incompatível com um “direito do trabalho que não absorve fórmulas diversas de precarização do labor” 212.

212 RR-44700-23.2009.5.15.0028, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/04/2021

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>

ADAMS-PRASSL, Jeremy. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *in* CARELLI et al (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 85-100.

AJUNWA, I.; CRAWFORD, K.; SCHULTZ, J. **Limitless worker surveillance**. *California Law Review*, v. 105, p. 735–776, 2017. Disponível em: <https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4364&context=californialawreview>

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARROS, Alice M. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008

BARROS, Alice M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Ltr Editora, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Exposição de Motivos nº 23/2017 – Medida Provisória nº 808, 09/11/2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965*.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 6.530, de 12 de maio de 1978*.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007*.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ag.Reg. na Reclamação 43.544 MG, Min. Rel. Rosa Weber, Min. Red. Alexandre de Moraes, DJ 17/02/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. Res. 185, de 14/09/2012 – DJ 25-27/09/2012

CARVALHO, Augusto C. L. *Direito do Trabalho – Curso e Discurso*. São Paulo: Ltr Editora, 2013.

CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

DA SILVA, Lindomar P., CASTRO, Miguel A. R., DOS-SANTOS, Marcos, G. **Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho**. RAC, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, art. 5, pp. 249-270, março/abril 2018

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com ele. *in* CARELLI et al (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 21-61.

DE STEFANO, Valerio. **Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection**. Employment Policy Department / International Labour Organization, Working Paper nº 246, Genebra, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf

DE STEFANO, Valerio., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. **Platform work and the employment relationship**. ILO Working Paper 27: Genebra, 2021

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Surveiller et Punir**. Paris: Éditions Gallimard, 1975.

GARCIA, Gustavo F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

HAN, Byung-Chul, **Sociedade do cansaço**. 2ª ed. Ampliada. Petrópolis, Editora Vozes; 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

LINHART, Danièle. **A desmedida do Capital**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2015.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio C. F. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10ª edição. São: LTr Editora, 2010.

NASCIMENTO, Amaury M. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho / Gráfica Movimento, 2018. 248 p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Coutinho L. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis, 2020

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 196-215, jul./set. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprêgo atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Escritório Internacional do Trabalho: Genebra, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n° 198** – Recomendação sobre a relação de trabalho, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home – from invisibility to decent work**. Escritório Internacional do Trabalho: Genebra, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working time and the future of work**. Future of Work Research Paper 6, Genebra: ILO, 2018. 44 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working anytime, anywhere: the effects of world of work**. 2017. Disponível em:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

PÁRRAGA, Francisco Trillo. **Economía digitalizada y relaciones de trabajo**. Revista de Derecho Social, n.76, 2016, p. 59-82.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. **El trabajo en plataformas virtuales: a propósito del caso uber**. In TODOLÍ SIGNES, Adrian (dir.); HERNÁNDEZ-BEJARANO, Macarena (dir.). Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado. 2018, p. 223-244.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **Os desafios do passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua**. Texto para Discussão 2528, IPEA. Brasília, novembro de 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho – Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr Editora, 2009.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays W. **Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas**. Revista Sociedade e Estado – Volume 35, Número 3, Setembro/Dezembro 2020

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1997. 497 p.

SLEE, Tom. **What's yours is mine**. New York: Or Books, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego & Direito do Trabalho – no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr Editora, 2007.

TODOLI SIGNES, Adrian. **El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo**. Universidad de Valencia, 2015.

TODOLI SIGNES, Adrian. **El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo**. IUSLabor n°3, 2015.

VILHENA, Paulo Emílio R. **Relação de Emprego – Estrutura legal e supostos**. 3ª edição. São Paulo: LTr Editora, 2005.

ZUBOFF, Shoshana. **The Age of Surveillance Capitalism – The fight for a human future at the new frontier of power**. New York: Public Affairs, 2019.

ANEXO – RELAÇÃO DE ACÓRDÃOS ANALISADOS

Processo	Turma	Ministro relator	Data da publicação	Função do trabalhador	Vínculo Reconhecido?	<i>Não eventualidade apenas é citada</i> (ou não há elementos suficientes para análise da não eventualidade)	<i>Não eventualidade temporal</i> ("trabalho no período de X a Y" ou "X dias por mês")	<i>Não eventualidade estrutural</i> (necessidade permanente da empresa)	<i>Não eventualidade objetiva</i> (fins normais)	<i>Noção rígida de "tempo e espaço" usada para descaracterizar o vínculo?</i>	Continuidade	Permanência
RR-1276-47.2012.5.04.0701	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	06/02/2015	fisioterapeuta	SIM	x						
RR-1175-05.2011.5.09.0863	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	06/02/2015	vendedor externo	NÃO	x						
RR-2919-85.2012.5.12.0032	7ª Turma	Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao	06/02/2015	representante comercial / vendedor	NÃO	x						
RR-143200-88.2008.5.15.0116	2ª Turma	Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta	20/02/2015	vigilante	SIM			x				
RR-601-10.2010.5.14.0141	4ª Turma	Relator Ministro Fernando Eizo Ono	20/02/2015	representante comercial / vendedor	SIM	x						
RR-1645-05.2011.5.15.0011	8ª Turma	Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin	27/02/2015	médico	SIM				x			

RR-521-50.2011.5.15.0087	2ª Turma	Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes	05/06/2015	operador I	SIM	x								
RR-241400-33.2009.5.02.0060	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	05/06/2015	Corretora de seguros	SIM	x								
RR-1509-98.2012.5.04.0004	2ª Turma	Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva	05/06/2015	Caddy (auxiliar de golfe)	SIM			x	x					
RR-1123-40.2010.5.07.0009	2ª Turma	Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes	12/06/2015	Coordenador jurídico	SIM			x						
RR-139-19.2012.5.03.0067	2ª Turma	Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes	12/06/2015	Motorista de caminhão	SIM	x								
RR-74000-58.2006.5.01.0017	8ª Turma	Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi	12/06/2015	serviços de inspeção e suporte legal	SIM	x							x	
RR-90400-48.1998.5.02.00261	3ª Turma	Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte	12/06/2015	gerente de recursos humanos	SIM	x								
RR-111600-46.2013.5.17.0010	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	12/06/2015	Administrador postal	SIM	x								
AIRR - 166500-22.2012.5.17.0007	4ª Turma	Relator Ministro Fernando Eizo Ono	12/02/2016	Corretor de imóveis	NÃO							x		
RR-118-18.2011.5.04.0013	8ª Turma	Relatora Ministra Dora Maria da Costa	19/06/2015	Propagandista	SIM	x								
RR-1270-11.2012.5.09.0019	8ª Turma	Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi	19/06/2015	Médica Anestesiologista	NÃO				x					
RR-878-17.2010.5.01.0067	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	19/06/2015	Médico	SIM	x								

RR-10406-96.2014.5.03.0029	8ª Turma	Relatora Ministra Dora Maria da Costa	04/09/2015	Não consta	NÃO	x								
RR-781-16.2011.5.15.0027	1ª Turma	Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha	04/09/2015	Técnico agrícola I	NÃO	x								
RR-84400-91.2013.5.17.0001	7ª Turma	Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho	04/09/2015	Corretor de imóveis	NÃO		x			x				x
RR-34300-83.2005.5.07.0004	3ª Turma	Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte	11/09/2015	Dentista	NÃO	x								
RR-1449-25.2010.5.09.0015	3ª Turma	Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte	11/09/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x								
RR-419200-07.2008.5.09.0022	3ª Turma	Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte	16/09/2015	Sinaleiro	SIM	x								
RR-36900-80.2009.5.09.0051	2ª Turma	Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva	18/09/2015	Corretor de seguros	SIM		x							
RR-1190-85.2012.5.06.0001	1ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Luíza Lomba	18/09/2015	Serviços gerais	SIM	x								
RR-1125-58.2010.5.04.0020	1ª Turma	Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa	18/09/2015	Administrador postal	SIM	x								
RR-1339-21.2011.5.09.0052	1ª Turma	Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann	18/09/2015	Servente	SIM		x							
RR-130200-43.2007.5.01.0052	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	25/09/2015	Corretora de seguros	SIM	x								

RR-467700-09.2009.5.09.0010	4ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos	25/09/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x							
RR-1139-39.2011.5.03.0051	4ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos	25/09/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x							
RR-2487-29.2010.5.02.0060	4ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos	25/09/2015	Trabalhadora doméstica	NÃO		x					x	
RR-170200-92.2007.5.02.0073	6ª Turma	Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda	02/10/2015	Enfermeiro	SIM				x				
RR-65700-11.2005.5.04.0001	1ª Turma	Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa	02/10/2015	Médico dentista	SIM	x							
RR-430-77.2010.5.15.0027	5ª Turma	Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos	02/10/2015	Vigilante	SIM	x							
RR-1042-39.2013.5.02.0005	2ª Turma	Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes	02/10/2015	Auxiliar de enfermagem / home care	SIM	x							
RR-50500-46.2009.5.04.0381	6ª Turma	Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda	07/10/2015	Dentista	SIM				x				
RR-261300-56.2009.5.15.0022	4ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos	16/10/2015	Motorista	SIM	x							
RR-1147-84.2013.5.03.0135	1ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Luiza Lomba	23/10/2015	Atendente	NÃO	x							

RR-1658-63.2013.5.15.0001	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	20/11/2015	Consultora / Revendedora de cosméticos	SIM			x					
RR-649-89.2011.5.09.0652	6ª Turma	Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho	20/11/2015	Serviços gerais	SIM		x						
RR-734-89.2013.5.04.0702	2ª Turma	Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta	04/12/2015	Auxiliar de serviços gerais	SIM			x					
AIRR-429-75.2014.5.08.0115	5ª Turma	Relator Ministro Emmanoel Pereira	04/12/2015		NÃO								
RR-271-76.2012.5.24.0072	7ª Turma	Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues	04/12/2015	Trabalhadora doméstica	NÃO	x						x	
RR-278500-91.2009.5.09.0071	2ª Turma	Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva	09/12/2015	Trabalhador rural	NÃO		x					x	
RR-41600-39.2009.5.01.0064	7ª Turma	Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho	11/12/2015	corretor de imóveis	SIM	x							
AIRR-1572-26.2012.5.02.0313	1ª Turma	Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha	11/12/2015	Motorista	NÃO							x	
AIRR-196-26.2011.5.10.0019	3ª Turma	Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte	11/12/2015	Técnico Administrativo	SIM	x							
AIRR-1544-31.2013.5.03.0140	2ª Turma	Relator Desembargador Convocado Gilmar Cavalieri	11/12/2015	Executiva de Vendas	NÃO							x	
RR-1623-75.2012.5.09.0011	5ª Turma	Relatora Ministra Maria Helena Mallmann	11/12/2015	Executiva de Vendas Master	NÃO							x	

AIRR-1077-10.2012.5.05.0018	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	11/12/2015	Professora de cursos de depliação ou	SIM		x							
AIRR-130720-10.2014.5.13.0024	3ª Turma	Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	11/12/2015	Atendente júnior	SIM		x							
AIRR-1269-93.2013.5.15.0093	8ª Turma	Relatora Ministra Dora Maria da Costa	11/12/2015	Fiscalizador de "apanha"	SIM		x							
AIRR-704-76.2011.5.01.0033	6ª Turma	Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda	11/12/2015	Professora de natação	NÃO		x				x			
AIRR - 1113-12.2014.5.03.0059	5ª Turma	Relatora Ministra Maria Helena Mallmann	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM									
AIRR - 10077-73.2013.5.15.0130	7ª Turma	Relator Desembargador Convocado Andre Genn de Assuncao Barros	12/02/2016	Advogado	SIM		x							
AIRR - 841-43.2010.5.02.0008	1ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Luiza Lomba	18/12/2015	Motorista	NÃO	x								
AIRR - 609-55.2012.5.06.0006	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x								
AIRR - 10204-42.2014.5.15.0076	2ª Turma	Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta	18/12/2015	Vigilante	SIM		x							
RR-547-86.2011.5.02.0062	1ª Turma	Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa	16/12/2015	Advogado	SIM		x							
AIRR - 998-93.2012.5.15.0069	1ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Luiza Lomba	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM				x					
AIRR - 853-59.2011.5.02.00481	1ª Turma	Relatora Desembargadora Convocada Luiza Lomba	18/12/2015	Motorista	SIM		x							

AIRR - 1081-96.2012.5.15.0041	4ª Turma	Relator Desembargador Convocado Jose Ribamar Oliveira Lima Junior	18/12/2015	Pedreiro	NÃO	x								
Ag-AIRR-151-89.2013.5.04.0028	5ª Turma	Relator Ministro Emmanoel Pereira	18/12/2015	Diretor operacional	NÃO		x					x		
AIRR-1388-09.2013.5.12.0038	4ª Turma	Relatora Ministra Maria de Assis Calsing	18/12/2015	Cortador de pedra	NÃO		x					x		
RR-1911-41.2010.5.04.0202	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x								
RR-1583-64.2012.5.04.0001	6ª Turma	Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga	18/12/2015	Corretor de imóveis	SIM	x								
RR-79500-38.2010.5.17.0141	2ª Turma	Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x								
RR-1878-69.2012.5.15.0042	2ª Turma	Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta	18/12/2015	Corretor de imóveis	SIM	x								
RR-1315-96.2014.5.03.0185	8ª Turma	Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros	18/12/2015	Manicure	SIM					x				
RR-37000-76.2009.5.09.0023	1ª Turma	Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa	18/12/2015	Representante comercial / vendedor	SIM	x								
RR-710-60.2017.5.09.0127	3ª Turma	Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	07/06/2019	vendedor / representante comercial	SIM									
RR-1048-05.2010.5.01.0482	4ª Turma	Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos	28/06/2019	operador I	SIM	x								

RR-20881-25.2015.5.04.0005	7ª Turma	Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao	16/04/2021	Técnico de informática	SIM								
RR-101829-77.2016.5.01.0206	7ª Turma	Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao	07/05/2021	operador I	SIM	x							