



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUARA MARIA PINHEIRO CAMPOS DANTAS

**TRABALHADORES DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO DO TST ENTRE 2019-2020 EM FACE DA
AGENDA DE TRABALHO DECENTE – OIT.**

Salvador

2021

LUARA MARIA PINHEIRO CAMPOS DANTAS

**TRABALHADORES DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO DO TST ENTRE 2019-2020 EM FACE DA
AGENDA DE TRABALHO DECENTE – OIT.**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Danilo Gaspar

Salvador

2021

TERMO DE APROVAÇÃO

LUARA MARIA PINHEIRO CAMPOS DANTAS

**TRABALHADORES DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO DO TST ENTRE 2019-2020 EM FACE DA
AGENDA DE TRABALHO DECENTE – OIT.**

**Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel
em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:**

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Salvador, ____/____/2021.

À minha mãe Lia, aos meus irmãos
Aniusca, Ayana e Walber, aos meus
sobrinhos Lara, Artur e Elisa, a
Leonardo e ao meu filho Miguel, o
sol da minha vida

AGRADECIMENTOS

À minha família: Maria do Amparo, minha mãe querida, mulher batalhadora e forte que sempre me apoiou com seu amor e carinho em todas as minhas decisões, ao meu companheiro e amigo Leonardo por toda sua coerência e tranquilidade, qualidades que sempre me ajudaram nos momentos difíceis da minha vida, à minha irmã Aniusca por seus conselhos maravilhosos e pela ajuda nos tempos do cursinho pré-vestibular, sempre serei muita grata, à minha irmã Ayana, companheira de ideais, ao meu irmão e filho Walber, aos meus sobrinhos lindos Lara, Artur e Elisa, à saudosa Dona Célia que me ensinou tantas coisas bonitas, ao meu filho Miguel que enche minha vida de alegrias e amor, amo muito todos vocês.

Um agradecimento especial à professora Graça Druck, por ter me ajudado a encontrar o meu caminho na graduação em Ciências Sociais, que contribuiu para uma mudança de perspectiva através das leituras dos textos de Marx, fato que me transformou em uma pessoa mais solidária e engajada. Também agradeço por ter tido a oportunidade de participar do seu grupo de pesquisa, experiência que nunca esqueci, a qual me ensinou a importância da luta por uma sociedade mais justa e igualitária.

Agradeço a Professora Daniela Portugal, pois ao integrar o seu grupo de estudos tive acesso a novos conhecimentos como: feminismo interseccional, abolicionismo penal, não-binarismo. Agradeço também ao Professor Vicente por toda delicadeza e cuidado no período da minha gestação e após a gestação, quando levava meu filho para assistir suas aulas. Um agradecimento especial ao meu orientador, o Professor Danilo Gaspar, por ter me aceitado e por me acompanhar nesta empreitada tão árdua e difícil.

*“Vida sem utopia, Não entendo que exista, Assim fala um comunista
Porém, a raça humana, Segue trágica, sempre Indecodificável, Tédio,
horror, maravilha.”* **Um Comunista, Caetano Veloso.**

RESUMO

No Brasil, o trabalho em plataforma de aplicativos digitais ganhou grande projeção com o advento da Uber, Airbnb, Ifood entre outros, diante do cenário de profundo desemprego e diminuição de postos de trabalhos formais no mercado de trabalho brasileiro. A partir dessa situação de fragilidade social da nossa classe trabalhadora e através do contato com a literatura sobre o conceito de Trabalho Decente me veio a ideia de confrontar a realidade vivida pelos Trabalhadores Aplicativos ao que é proposto pela Agenda para promoção do Trabalho Decente da OIT e pelo documento publicado, em 22/01/2019, pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT intitulado “Trabalho para um futuro mais brilhante”, no qual é proposto o estabelecimento de um novo contrato social através de uma agenda para o futuro do trabalho, que seja centrada no ser humano cuja tecnologia seja utilizada para criar trabalho decente e sustentável nas novas economias, como por exemplo a economia verde e digital. Neste sentido, a ausência de regulamentação estatal sobre a definição do que pode ser considerado como trabalho em plataformas digitais pode ser observada nas decisões judiciais no âmbito do TST entre 2019 e 2020, as quais se prendem ao conceito de subordinação característico da categoria de empregado determinado pela CLT, cuja tal subordinação é configurada por meio ordens comando diretas entre empregador e empregado. No entanto, diante dessa nova organização do trabalho por meio de aplicativos, se faz necessário pensar a subordinação a partir da verificação de existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão. Dessa forma, a tese majoritária seguida pelo TST, que se fundamenta na subordinação clássica para o não reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, somada a ocorrência litigância manipulativa da jurisprudência (na qual as empresas de plataformas digitais de transportes se utilizam da celebração de acordos trabalhistas seletivos em processos distribuídos em grau recursal para turmas favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos trabalhadores de aplicativos) inviabiliza o processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil. Assim, a proposta metodológica deste trabalho se baseia em um estudo de caso, de abordagem qualitativa de caráter exploratório, empregando instrumentos de coleta de dados, tais como: entrevistas semiestruturadas com uso de roteiro e análise de conteúdo de documentos oficiais. Nesse panorama discutem-se os efeitos que o trabalho em plataformas digitais causa nas condições de trabalho e vida dos Trabalhadores de Aplicativos.

Palavras-chave: Trabalho em Aplicativos; Trabalho Decente; Decisões Judiciais do TST entre 2019-2020; Regulamentação do Trabalho em Aplicativos, Ifood, Uber.

ABSTRACT

In Brazil, work on the digital application platform gained great prominence with the advent of Uber, Airbnb , Ifood, among others, in the face of a scenario of deep unemployment and a decrease in formal jobs in the Brazilian labor market. From this situation of social fragility of our working class and through contact with literature on the concept of Decent Work, I came up with the idea of confronting the reality experienced by Application Workers with what is proposed by the ILO's Agenda for the Promotion of Decent Work and the document published, on 22/01/2019, by the ILO Global Commission on the Future of Work entitled “Work for a brighter future”, in which it is proposed to establish a new social contract through an agenda for the future of work, which is centered on the human being whose technology is used to create decent and sustainable work in the new economies, such as the green and digital economy. In this sense, the absence of state regulation on the definition of what can be considered work on digital platforms can be observed in the judicial decisions in the scope of the TST between 2019 and 2020, which are linked to the concept of subordination characteristic of the category of determined employee CLT, which such subordination is configured through direct command orders between employer and employee. However, in view of this new organization of work through applications, it is necessary to think about subordination from the verification of the existence of telematic means of command, control and supervision . In this way, the majority thesis of TST, which is based on the classic subordination for the non-recognition of the employment bond between workers and digital platforms, adds up to the fact that the jurisprudence's manipulative litigation occurs, which the companies of digital transport platforms are based on. use the signing of selective labor agreements in cases distributed on appeal to classes favorable to the recognition of employment with the purpose of preventing the formation of jurisprudence recognizing labor rights to application workers , making the application work regulation process in Brazil unfeasible . The ssim, the methodological proposal of this work is based on a case study of qualitative approach exploratory, using data collection tools, such as interviews semi-structured with the use of script and content analysis of official documents. In this scenario discusses the effects that work on digital platforms because the working conditions and lives of Applications Workers.

Keywords: Work in Applications ; Decent Work ; TST Judicial Decisions between 2019 -2020 ; Regulation of Work in Applications, Ifood, Uber .

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PL	Projeto de Lei
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS

Figura – 01	75
Gráfico – 01.....	72
Gráfico – 02.....	72
Gráfico – 03.....	73
Gráfico – 04.....	74
Gráfico – 05.....	76
Gráfico – 06.....	77
Gráfico – 07.....	82
Gráfico – 08.....	85

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 O TRABALHO EM APLICATIVOS: UMA VISÃO A PARTIR DA AGENDA DE TRABALHO DECENTE	17
2.1 BREVE ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	17
2.2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS	19
2.3 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM APLICATIVOS NO BRASIL	23
2.4 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	27
2.5 ESTRUTURA DA OIT	31
2.6 AGENDA DE TRABALHO DECENTE – OIT	33
3 AS DECISÕES JUDICIAIS DO TST 2019-2020: O PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL	38
3.1 ASPECTOS APONTADOS NAS DECISÕES JUDICIAIS DO TST SOBRE O TRABALHO EM APLICATIVOS	41
3.2 A UBER E A SUA LITIGÂNCIA MANIPULATIVA NA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS SELETIVOS	52
3.3 ASPECTOS APONTADOS NAS DECISÕES JUDICIAIS DE OUTROS PAÍSES (EUA, FRANÇA, INGLATERRA E ESPANHA) SOBRE O TRABALHO EM APLICATIVOS	53
3.4 PROJETOS DE LEI QUE TRAMITAM NO CONGRESSO NACIONAL SOBRE O DIREITO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS.	59
4 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E SUAS CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO	71

4.1 CARACTERIZAÇÃO E PERFIL DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS	71
4.2 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT	78
4.3 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E SUA PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAIS	80
4.4 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E LUTA POR REGULAÇÃO E MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E VIDA	83
5 CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS	90

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o trabalho em plataforma de aplicativos digitais ganhou grande projeção com o advento da Uber, Ifood entre outros, diante do cenário de profundo desemprego e diminuição de postos de trabalhos formais no mercado de trabalho brasileiro, essa situação foi ocasionada por um contexto de grave crise econômica provocada pela instabilidade política sofrida no pós impeachment e agravada pelo ambiente pandêmico do COVID-19. Outro fator que trouxe fragilidade ao mercado de trabalho no Brasil se refere aos efeitos catastróficos promovidos pela Lei nº 13.467/2017, a qual gerou redução de direitos ao fragilizar representação sindical dos trabalhadores, estabelecer a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, impor maiores dificuldades de acesso à justiça do trabalho, regulamentar terceirização irrestrita nas atividades-fim, além de criar a possibilidade de postos de trabalho em condições precárias via regulamentação do trabalho intermitente, por exemplo.

A partir da atual situação de fragilidade social da classe trabalhadora brasileira e por meio do contato com a literatura sobre o conceito de Trabalho Decente me veio a ideia de confrontar a realidade vivida pelos trabalhadores aplicativos ao que é proposto pela Agenda para promoção do Trabalho Decente da OIT e pelo documento publicado, em 22/01/2019, pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT intitulado “Trabalho para um futuro mais brilhante”, no qual é proposto o estabelecimento de um novo contrato social através de uma agenda para o futuro do trabalho, que seja centrada no ser humano cuja tecnologia seja utilizada para criar trabalho decente e sustentável nas novas economias, como, por exemplo, a economia verde e a digital.

A Agenda de Trabalho Decente propõe que o trabalho seja produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todos trabalhadores e suas famílias. Contudo, pode-se verificar que no cotidiano dos trabalhadores de plataformas digitais há um acirramento do processo de precarização social do trabalho, devido a uma grande fragilização e fragmentação desses trabalhadores, pois eles trabalham ao mesmo tempo para várias plataformas digitais. A falta de regulamentação contribui para a criação de uma nova forma de organizar o trabalho pautada na insegurança, pois esses trabalhadores podem ser desvinculados dessas plataformas por ato unilateral das empresas, sem a necessidade

de apresentação de qualquer justificativa para tal desligamento, criando, por sua vez, um ambiente de total instabilidade e insegurança na vida desses trabalhadores, situação que se agrava no contexto de valores baixos de tarifas e de grande concorrência entre esses trabalhadores, o que ocasiona jornadas de trabalho longas e extenuantes para que esses trabalhadores possam garantir a sua sobrevivência. Cumpre realçar que esse trabalho é executado sem nenhuma proteção social ou regulamentação estatal. A ausência de regulamentação estatal acerca da definição do Trabalho em Aplicativos pode ser verificada nas decisões judiciais no âmbito do TST entre 2019 e 2020, as quais se prendem ao conceito de subordinação característico da categoria de empregado determinado pela CLT, cuja subordinação é configurada por meio de ordens de comando diretas entre empregador e empregado. No entanto, diante dessa nova organização do trabalho por meio de aplicativos, faz-se necessário pensar a subordinação a partir da verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão.

A partir do panorama exposto, as decisões judiciais prolatadas no âmbito do TST, entre os anos de 2019-2020, podem servir de substrato doutrinário e jurisprudencial na construção de um processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil, a qual deve se originar de uma nova concepção de subordinação existente na relação entre empresa de plataforma digital e trabalhador que se adequa aos novos tempos, os quais atualmente são pautados pelo constante desenvolvimento de tecnologias informacionais e relações humanas cada vez mais digitais.

Assim, este trabalho tem o propósito de questionar: Há possibilidade de o Trabalho em Aplicativos ser fundamentado nas diretrizes propostas pela Agenda de Trabalho Decente? As decisões judiciais em âmbito do TST entre 2019-2020 podem criar entraves ao processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil?

O presente trabalho apresentará uma abordagem qualitativa, caracterizada como pesquisa bibliográfica, tornando possível a análise dos parâmetros, de forma crítica, tentando verificar em qual contexto está inserido o processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil, tendo como perspectiva de análise a OIT e sua Agenda de Trabalho Decente. Cumpre ressaltar que o levantamento de referências teóricas foi feita através de fontes escritas e eletrônicas, tais como livros, artigos científicos, páginas de web sites, também foi feito a análise da legislação existente sobre o tema proposto

A pesquisa empreendida foi subdividida em duas grandes etapas. Na primeira etapa foi feita uma pesquisa bibliográfica sobre o tema proposto. Já na segunda, foi feita uma pesquisa de campo.

Na primeira etapa, a pesquisa foi composta por revisão bibliográfica, voltada ao objetivo do estudo, para análise dos temas Economia de Compartilhamento, Empreendedorismo, Plataformas Digitais, Trabalho em Aplicativos, Regulamentação e conceito de Trabalho Decente da OIT. Nesse sentido, serão utilizadas fontes de dados como universidades, livros, doutrina e jurisprudência. Desse modo, foi feito um levantamento de toda a legislação acerca do processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil e das decisões judiciais em âmbito do TST, entre 2019-2020. Também foi feito um levantamento de documentos publicados pela OIT acerca do tema da Agenda de Trabalho Decente e de documentos que tratam da origem, dos princípios e das convenções da OIT.

Na segunda etapa foram realizadas 30 entrevistas no total, construídas através de um único tipo de questionário, o qual possuía uma segmentação para os Trabalhadores de Aplicativos do setor de transporte, os motoristas de veículos (Uber e outros) e outra para os Trabalhadores de Aplicativos de entregas *delivery* de motocicleta e bicicleta (Ifood e outros). Os questionários se basearam em quatro pontos de análise: trabalho em aplicativos, regulamentação, empreendedorismo, mercado de trabalho e trabalho decente. Para compor a pesquisa de campo foi feito um levantamento de decisões judiciais do TST entre 2019-2020 sobre o Trabalho em Aplicativos. Ainda foi feita uma análise dos projetos de lei que atualmente tramitam no Congresso Nacional, e que tratam dos direitos de entregadores de aplicativos. Salienta-se que a maioria desses projetos de lei foram apresentados no contexto do Covid-19.

A monografia é composta por 5 capítulos: além desta introdução, o capítulo dois apresenta uma discussão teórica sobre o Trabalho em Aplicativos: uma visão a partir da Agenda de Trabalho Decente por meio de 6 pontos de reflexão: 1) Breve análise do mercado de trabalho no Brasil; 2) Economia de compartilhamento e trabalho em plataformas digitais; 3) Caracterização do Trabalho em Aplicativos no Brasil; 4) Contextualização histórica da OIT – Organização Internacional do Trabalho; 5) Estrutura da OIT; 6) Agenda de Trabalho Decente – OIT.

No capítulo três são analisadas as decisões judiciais do TST, proferidas durante os anos 2019-2020, e o processo de regulamentação no Brasil abordando três pontos de análise: 1) aspectos apontados nas decisões judiciais do TST sobre o trabalho em aplicativos; 2) a UBER e a sua litigância manipulativa na celebração de acordos seletivos; 3) aspectos apontados nas decisões judiciais de outros países (EUA, FRANÇA, INGLATERRA E ESPANHA) sobre o Trabalho em Aplicativos; 4) projetos de Lei que tramitam no Congresso Nacional sobre o direito dos entregadores de aplicativos.

No quarto capítulo, trata-se dos Trabalhadores de Aplicativos e suas condições de vida e trabalho através de quatro pontos de análise: 1) caracterização e perfil dos Trabalhadores de Aplicativos; 2) os Trabalhadores de Aplicativos e conceito de Trabalho Decente da OIT; 3) os Trabalhadores de Aplicativos e sua percepção sobre o trabalho em plataformas digitais; 4) os Trabalhadores de Aplicativos e luta por regulação e melhores condições de trabalho e vida.

Por fim, no quinto e último capítulo conclui-se que o Trabalho em Aplicativos sem regulamentação e a promoção de Trabalho Decente andam em caminhos opostos, pois o trabalho em plataformas digitais se configura em um entrave à exequibilidade da Agenda de Trabalho Decente. Infelizmente, na realidade percebe-se que a viabilidade da Agenda de Trabalho Decente para esses trabalhadores se mostra cada mais distante, visto que no contexto da COVID-19 foram criados vários projetos de lei em favor dos Trabalhadores de Aplicativos, os quais ainda estão em tramitação no Congresso Nacional, mas até momento nenhum desses projetos entrou na pauta de votação. Desse modo, como as decisões judiciais em âmbito do TST, que de forma majoritária se respaldam na subordinação clássica para o não reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e plataformas digitais, demonstram a forte precariedade e a difícil realidade do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que, diante desse panorama social, as referidas empresas ficam isentas do seu dever e responsabilidade em relação à remuneração e ao bem-estar desses trabalhadores.

2. O TRABALHO EM APLICATIVOS: UMA VISÃO A PARTIR DA AGENDA DE TRABALHO DECENTE

No Brasil, o trabalho em plataforma de aplicativos digitais ganhou grande projeção com o advento da Uber, Airbnb, Ifood entre outros, diante de um cenário de profundo desemprego e diminuição de postos de trabalhos formais no mercado de trabalho brasileiro, essa situação foi ocasionada por um contexto de grave crise econômica provocada pela instabilidade política sofrida no país no pós impeachment e aprofundada pelo ambiente pandêmico do COVID-19.

A partir da atual situação de fragilidade social da classe trabalhadora brasileira e através do contato com a literatura sobre o conceito de Trabalho Decente me veio a ideia de confrontar a realidade vivida pelos trabalhadores aplicativos ao que é proposto pela Agenda para promoção do Trabalho Decente da OIT e pelo documento publicado, em 22/01/2019, pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT intitulado “Trabalho para um futuro mais brilhante”, no qual é proposto o estabelecimento de um novo contrato social através de uma agenda para o futuro do trabalho, que seja centrada no ser humano cuja tecnologia seja utilizada para criar trabalho decente e sustentável nas novas economias, como por exemplo a economia verde e digital.

A Agenda de Trabalho Decente propõe que o trabalho seja produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todos trabalhadores e suas famílias. Ademais, verificou-se que o trabalho em aplicativos é uma nova forma de organização do trabalho que se tornará em breve a principal forma de contratação e prestação de serviços, e por isso precisa ser regulamentada para que não se promova a precarização social do trabalho em escala geral e global.

2.1 BREVE ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Há no Brasil o predomínio de uma a posição liberal que ataca o Direito do Trabalho, e que por sua vez, também não é a favor das empresas, mas a favor de um tipo de empresa e de capitalismo, que promove uma espiral de concorrência espúria, baseada

na depredação do trabalho, sendo o Brasil um palco privilegiado de análise, devido a um secular *modus operandi* de depredação do trabalho, que apesar das altas taxas de lucros, tem baixos níveis de investimento e baixa participação dessas empresas em setores dinâmicos do cenário internacional. Salienta-se que o Direito do Trabalho não se coloca contra as empresas ou capitalismo, na verdade, ele somente propõe um patamar civilizatório mínimo pautado no princípio da solidariedade social. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p.10)

As exigências de flexibilização das relações de trabalho, colocadas como essenciais para a competitividade das empresas, entraram em contradição com a amplitude de regulamentos estabelecidos pelo texto constitucional, criando um palco para uma disputa política permanente entre posições de manutenção dos mecanismos de proteção do trabalho e emprego, e as novas estratégias de flexibilidade introduzidas com a abertura econômica do país (RAMALHO, RODRIGUES, 2009, p. 85-99).

Outro fator que foi prejudicial ao mercado de trabalho no Brasil se refere aos efeitos catastróficos promovidos pela Lei nº 13.467/2017, a qual gerou redução de direitos ao fragilizar a representação sindical dos trabalhadores, estabelecer a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, impor maiores dificuldades de acesso à justiça do trabalho, regulamentar terceirização irrestrita nas atividades-fim, além de criar a possibilidade de postos de trabalho em condições precárias via regulamentação do trabalho intermitente, por exemplo.

É a partir desse contexto, e associado ao forte desenvolvimento das tecnologias informacionais, que surge a economia de bico, que se fundamenta em duas formas de trabalho por meio de aplicativos: a primeira é a ‘crowdwork’, que se refere à execução de microtarefas fragmentadas que não demandam qualificação e que não podem ser executadas por computadores ou sistemas automatizados. Essa forma de trabalho permite a realização de tarefas por meio de plataformas online que ligam consumidores e trabalhadores de todo o mundo, cujos serviços específicos são pagos pela execução das tarefas realizadas; a segunda é a ‘on-demand’, que se refere à execução de trabalhos tradicionais, como o transporte. O serviço é prestado por meio de aplicativo, o qual determina o padrão mínimo de como o serviço tem de ser prestado (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.15 e 16).

As transformações causadas pelos constantes avanços tecnológicos e informacionais demandam que o capitalismo seja reestruturado de forma mais humanista, visto que o advento da sociedade em rede gerou a internacionalização da produção, o que acabou destruindo os limites das fronteiras nacionais, pois agora a prestação de serviço é feita em um mercado empresarial hiperflexível e internacionalizado, sem a fixação de um lugar específico e predeterminado para execução do trabalho. (GOMES, 2020, p.91 e 96)

Para tanto, cabe ao Estado a incumbência de preservar o ser humano, o centro da imputação jurídica, a partir do desenvolvimento de estratégias que promovam mais solidariedade dos agentes econômicos, com o propósito de garantir condições mínimas de existência digna, através do trabalho, conforme dispõe o art. 170 da Constituição da República Federativa do Brasil. Ademais, o Direito do Trabalho tem o objetivo de estabelecer um patamar mínimo civilizatório, o qual é um meio de promoção de igualdade de condições no mundo laboral, como também é uma forma de garantir dignidade humana.

2.2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A economia de compartilhamento é uma forma de gestão do trabalho que se baseia no compartilhamento recursos humanos, físicos ou intelectuais, na qual o trabalho oneroso é desenvolvido por meio de plataformas digitais cujo modelo de negócio se chama de crowdwork, pois coloca o prestador de serviço em contato direto com a demanda. Dessa forma, o crowdwork se baseia numa relação triangular composta por plataforma, cliente e trabalhador, tendo como objetivo a realização de tarefas determinadas, na qual há priorização da fragmentação do trabalho em tarefas menores, o que gera maior facilidade cognitiva, sem a necessidade de trabalhadores com aptidões especiais, tarefas que podem ser feitas por uma grande gama de trabalhadores, haja vista que eles só precisam ter a capacidade de entender os comandos emanados pelos algoritmos das plataformas digitais. (DAUN; PAIÃO; FURLANETO, 2020, p.101, 104 e 105)

A lógica taylorista/fordista, na qual o fordismo tinha como elemento característico o aspecto da produção em massa, que se pautava pela linha de montagem e pela produção de produtos iguais, já o taylorismo tinha como atributo característico o controle dos tempos e movimentos. Assim, o cronômetro taylorista e a produção em série fordista originaram e consolidaram o operário massa, um tipo de trabalhador característico da era industrial. O grande avanço tecnológico ocorrido no pós década de 80 gera como consequência a superação do homem moldado dentro da lógica físico-mecânica do relógio para a lógica do homem programável característico da revolução informacional. (ANTUNES, 2006, p.23-25) Agora o trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas como uma fonte de energia do homem, essa energia que é a sua propriedade, e que pode ser por ele alugada. Dessa maneira, ocorre o surgimento de um sujeito objetivo que é capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são programados previamente. Enquanto, no modelo taylorista/fordista a subordinação do trabalhador era centrada numa racionalidade que lhe era exterior, agora a centralidade do processo de trabalho se baseia na programação, na qual metas e resultados são medidos por meio de indicadores estatísticos. (CARELLI, 2017, p. 139 a 141)

As empresas de plataformas digitais se aproveitam da situação de crise das instituições estatais em nível global para impor a sua nova forma de gestão do trabalho, que se pauta na negação da condição de assalariamento para justificar a ausência de regulação, proporcionando, desta forma, uma maior flexibilidade e autonomia do trabalhador sobre a execução do seu trabalho. Originariamente o trabalho em plataforma digital tinha como premissa fundamental a ideia de que o trabalhador de aplicativos teria o domínio de escolher como e quando trabalhar. Contudo, verifica-se que há na verdade um ocultamento de um processo de precariedade estabelecido por um terceiro desconhecido, que neste caso o comando é dado por um algoritmo, o qual estabelece o valor, forma, local e setor onde o trabalho deve ser prestado. (MENEGUZZI, 2020, p.86) Há, portanto, uma falsa ideia de que trata-se de uma nova forma de trabalho, na qual se legitima a ideia de que o trabalho em aplicativo não tem como ser regulado pelo Estado, abrindo caminho para a total ausência de limites à exploração do trabalho, aumentando de forma exponencial o nível de precarização das condições de trabalho e vida desses trabalhadores (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.30).

Percebe-se que a falsa ideia de que o trabalho em aplicativos se configura em uma nova forma de trabalho dialoga diretamente com outro falso argumento, o qual afirma que a defesa ao direito dos trabalhadores de aplicativos seria na verdade um ataque ao próprio avanço tecnológico, o que reforçaria o argumento de que a CLT seria anacrônica, pois ela teria sido pensada para proteger o trabalho industrial, em condições diferentes de trabalho do que a existente na sociedade atual. Contudo, os defensores de tais argumentos esquecem que, assim como as empresas atuais, as fábricas do passado também não foram pensadas para seguir regras civilizatórias, tendo convivido por muitos anos com jornadas diárias extenuantes e salários abaixo do mínimo existencial. Portanto, se faz necessário lembrar que a lógica do Direito do Trabalho e da CLT se baseia na imposição de regras à exploração do trabalho, protegendo o trabalho assalariado de forma ampla, seja qual for o setor e a forma de gestão. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p.11)

Dessa forma, o argumento de que a aplicação de leis trabalhistas ao Trabalho em Aplicativos prejudicaria a economia de compartilhamento se mostra falacioso, visto que outros setores da economia, nos quais há relação de emprego configurada, ocorre a incidência do Direito do Trabalho. Ademais, a economia de compartilhamento não pode ser tratada como um setor apartado da economia, fato este que geraria concorrência desleal entre as empresas de plataformas digitais e as demais empresas da economia que respeitam a condição de assalariamento e, por sua vez, sofrem a incidência de leis trabalhistas. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.24)

O Trabalho em Aplicativos conjuga as características do trabalho autônomo associado ao uso de tecnologia da informação que permite a essas empresas a utilização de ferramentas de controle da força de trabalho com registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados. Na verdade, a ideia de liberdade e flexibilidade do Trabalho em Aplicativos propagando por essas empresas de plataforma digitais significa transferência de risco, na qual o trabalhador não tem salário garantido e os custos fixos são de sua responsabilidade. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.33) Para negar a condições de assalariamento dos trabalhadores de aplicativos, as empresas de plataformas digitais apresentam as seguintes alegações: 1) as plataformas digitais seriam um meio de conexão entre clientes e prestadores de serviço; 2) alegam que os trabalhadores apenas executam o serviço quando querem; 2) alegam que o trabalho é só uma renda extra para esses trabalhadores. Essas alegações acabam contribuindo para transformar os trabalhadores de aplicativos em clientes dessas

empresas. A negação da condição de assalariamento acaba transformando esses trabalhadores em meros clientes. Essa estratégia é a chave dessa nova gestão do trabalho, transferindo para os trabalhadores os riscos do negócio, criando, dessa forma, um ambiente de trabalho altamente precarizado.

O trabalho em plataformas digitais trouxe grandes mudanças para o mundo do trabalho, a partir de seus elementos centrais, no qual conseguiu elevar a capacidade de controlar e comandar uma enorme força sobrando de trabalho, fruto de uma concorrência sistêmica entre todos os trabalhadores em escala mundial, o que resulta em aumento tanto na exploração, quanto na espoliação do trabalho. Contrariamente à ideia de que os trabalhadores estão se autogerindo, a realidade é que as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam as formas de execução trabalho, pagam, mobilizam pessoas, ameaçam e dispensam os trabalhadores quando querem, sem precisar apresentar nenhuma justificativa devido ao ambiente de total ausência de regulação estatal. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.38). Verifica-se, portanto, a desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho que quando conjugada à autonomia programada gera um maior engajamento do trabalhador, transformando, dessa forma, a ficção do trabalhador-mercadoria na ficção do trabalhador-livre, gerando, por sua vez, uma aliança neofeudal com a empresa, ou seja, mesma lógica utilizada pelo sistema feudal na idade média. (CARELLI, 2017, p. 139 a 141)

O êxito da economia de compartilhamento está justamente na sua capacidade reutilizar recursos subutilizados ou não utilizados pelos trabalhadores e transformá-los em ativos produtivos, tratando-se, portanto, de um processo que transforma o antigo trabalhador assalariado em um homem empreendedor, no qual a liberdade individual, sem regulação estatal é condição necessária dessa nova gestão de trabalho proposta por essas empresas de plataformas digitais (RODRIGUES, 2020, p.192).

Analisando o panorama exposto, se faz necessário discutir o conceito de subordinação para a configuração da relação de emprego e o reconhecimento da condição de assalariamento. Tradicionalmente o conceito de subordinação foi construído a partir da organização do trabalho taylorista/fordista, no qual a subordinação comporta uma dimensão pessoal de controle direto por meio de ordens hierarquicamente dadas pelo empregador. Atualmente, com o advento da revolução digital a forma de controle dos trabalhadores foi reconfigurada, haja vista que agora o controle é feito por um sistema programável cujos trabalhadores são meras unidades capazes de reagir aos sinais que

recebem em função da programação realizada. Assim, o trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas como fonte de energia que pode ser alugada, o que faz surgir um novo sujeito objetivo, o qual é capaz de se adaptar a variações do ambiente para atingir os objetivos propostos pelo programa de aplicativo (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.27 a 29).

No atual modelo cibernético do computador de gestão do trabalho, o trabalhador deve somente possuir a capacidade de reagir em tempo real aos sinais, que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa, o que gera como consequência a ocorrência de uma contradição, pois apesar desse novo modelo entregar uma certa autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, determinada por meio de um algoritmo. Diante dessa nova realidade, e conforme as diretrizes propostas pela Agenda de Trabalho de Decente, é imperioso que se construa alguma regulação estatal que promova um novo tipo de proteção social, para que se garanta uma vida digna a esses trabalhadores, visto que o direito do trabalho tem a incumbência de estabelecer um patamar mínimo civilizatório na relação existente entre empresas de plataformas digitais e trabalhadores de aplicativos, tendo em vista que os avanços tecnológicos devem ser também utilizados em benefício da evolução social humana e não somente em prol dos ditames da rentabilidade do sistema capitalista.

2.3 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM APLICATIVOS NO BRASIL

No cotidiano dos trabalhadores de plataformas digitais há um acirrado processo de precarização social do trabalho, devido a uma grande fragilização e fragmentação desses trabalhadores, pois eles trabalham ao mesmo tempo para várias plataformas digitais. A falta de regulamentação contribui para criação de uma nova forma de organizar o trabalho pautada na insegurança, pois esses trabalhadores podem ser desvinculados dessas plataformas por ato unilateral das empresas sem a necessidade de apresentação de qualquer justificativa para tal desligamento, criando por sua vez, um ambiente de total instabilidade e insegurança na vida desses trabalhadores, situação que se intensifica diante de um contexto de valores baixos de tarifas, gerando grande concorrência entre esses trabalhadores, o que ocasiona jornadas de trabalho longas e extenuantes para que eles

possam garantir o mínimo para sobrevivência, cumpre realçar que esse trabalho é executado sem nenhuma proteção social ou regulamentação estatal.

As novas tecnologias da comunicação e informação moldam e dão novos contornos às relações de trabalho, a qual se torna mais intensa e presente no cotidiano dos trabalhadores, uma vez que eles podem ser demandados em qualquer horário e em qualquer lugar, bem como devem ficar online o maior tempo possível para conseguirem ter acesso às tarefas oferecidas pelas plataformas digitais. Dessa forma, o telefone celular torna menos claras as fronteiras entre trabalho e lazer, transformando o celular numa espécie de máquina de mão, tendo em vista que esses trabalhadores os utilizam como instrumento de trabalho, e com isso, os celulares ganham grande importância no atual processo de acumulação capitalista, pois permitem que as plataformas digitais, consigam acessar grupos de trabalhadores em escala global e de maneira imediata. (KALIL, 2019, p.116 e 117)

Outro fator benéfico às plataformas digitais se refere à possibilidade de controle desses trabalhadores por parte terceiros, pois eles têm a incumbência de examinar a performance da execução do trabalho a ser prestado por meio da análise das avaliações de atividade pretéritas. Assim, o Trabalho em Aplicativos é alicerçado em três perspectivas: 1) o trabalho a ser executado é dividido em pequenas unidades padronizadas; 2) o trabalhador deve estar conectado e ficar online na plataforma digital; 3) todo o trabalho executado deve ser sempre registrado para uma análise futura, que pode ser feita tanto por terceiros que usufruíram do serviço prestado, quanto pelo sistema de indicadores e análises de resultados das próprias plataformas digitais, o que permite que o trabalhador seja monitorado em tempo real, com indicadores precisos e eficientes de seu desempenho. (KALIL, 2019, p.118)

No contexto pandêmico de COVID-19, o qual ocasionou uma reconfiguração agressiva do trabalho nas plataformas digitais, apesar de ter sido considerado como atividade essencial devido à necessidade de isolamento social e à demanda por esse tipo de serviço ter crescido. De forma contraditória ao esperado, houve um crescente desligamento de trabalhadores dessas plataformas digitais, bem como, uma forte diminuição nos valores de remuneração, o que demandou a necessidade de jornadas de trabalho bem maiores ao que era trabalhado antes da pandemia, gerando forte deterioração das condições de trabalho. Sendo importante salientar que a elevação da carga horária mencionada não foi acompanhada de aumento da remuneração, na concepção do

trabalhador, essa situação contraditória foi originada por uma oferta maior de entregadores disponíveis, o que fez reduzir a quantidade de chamadas para a entrega. Também foi relatado pelos entregadores que as empresas reduziram o valor da bonificação, fato que reduziu ainda mais as suas remunerações. Desse modo, os trabalhadores de aplicativos tiveram aumento de concorrência, o que demandou maiores jornadas de trabalho e contraditoriamente menores rendimentos tudo isso diante uma situação de calamidade pública da COVID-19 (ABILIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020, p.3 e 11).

O Trabalho em Aplicativos se configura em um dos tipos de trabalho que mais fragiliza e fragmenta grande parte da classe trabalhadora na atualidade, inclusive os trabalhadores ditos estáveis e com acesso a alguns direitos trabalhistas, uma vez que esse tipo de trabalho está associado ao advento das novas tecnologias de informação, fato que pode implicar na troca generalizada da antiga forma de contratação de trabalhadores-empregados a partir dos requisitos estabelecidos pela CLT – pela forma flexível, desregulamentada, precária e sem proteção social do trabalho proposto pelas empresa de plataformas digitais. Outra coisa importante a ser realçada, é que no trabalho em aplicativos não há vínculo de emprego, o que causa sérios problemas para esses trabalhadores, pois ficam expostos a longas jornadas de trabalho e desproteção social. Nota-se também a existência de uma concorrência sistêmica entre todos os trabalhadores em escala mundial e não mais entre capitais, os quais serão cada vez mais monopolizados pelas grandes empresas internacionais de tecnologia da informação.

Verifica-se que os Trabalhadores de Aplicativos estão submetidos a uma forma de precarização social, que têm raízes originadas na condição de desempregados e na ameaça permanente da perda de ocupação que permite a sua sobrevivência. Essa lógica é pautada na incerteza gerada pela instabilidade da ausência de vínculo empregatício, como também pela presente possibilidade de desligamento arbitrário das plataformas digitais, o que tem se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito dessa nova gestão do trabalho. O isolamento, a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva resultante da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, solapando-a pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores. Esta condição de “desfiliação” ou de “inúteis para o mundo” explica esse segundo tipo de precarização do trabalho: a perda das identidades individual e coletiva, fruto da

desvalorização simbólica e real, que condena cada trabalhador a ser o único responsável por sua empregabilidade, deixando-o subjugado à “ditadura do sucesso” em condições extremamente adversas criadas pelo capitalismo flexível. (DRUCK, 2011)

A gestão dessa forma de trabalho é instrumentalizada através da programação de comandos, ou seja, os algoritmos. Apesar do trabalho em aplicativos proporcionar certa autonomia na execução do trabalho, quem está no controle é o algoritmo e não os trabalhadores, aspecto este que demonstra a patente contradição desse novo modelo, pois ao mesmo tempo que entrega certa autonomia ao trabalhador, essa liberdade é mitigada pela própria existência do algoritmo que tem o controle em tempo real de todos atos executados por esses trabalhadores. Ademais, a autonomia que é concedida é uma autonomia da subordinação, visto que esses trabalhadores não precisam seguir mais ordens diretas, mas sim regras de um programa. Assim, essa nova organização do trabalho é pautada pela insegurança sofrida pelos trabalhadores, a qual se transforma em um meio para controlar os trabalhadores de forma mais eficiente e alcançar os resultados esperados, e por isso a ausência de regulação estatal é tão necessária e defendida por essas empresas de plataformas digitais (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.30 a 33).

Para tanto se faz urgente a regulação estatal do trabalho em aplicativos em função de dois pilares primordiais: o primeiro se refere ao aspecto central que trabalho ocupa para construção da dignidade humana e o segundo se refere ao papel que o direito do trabalho ocupa na construção de um patamar mínimo civilizatório, pois tem como pressuposto promover uma concorrência justa e leal entre empresas. A ausência de proteção social, gera por sua vez, dificuldade de representatividade sindical desses trabalhadores, pois eles trabalham ao mesmo tempo em várias plataformas digitais, fato que dificulta a mobilização desses trabalhadores como categoria. Essa situação é ocasionada pela ausência de vínculo empregatício e pela negação da condição de assalariamento, o que faz com que esses trabalhadores sejam alijados de direitos sociais protegidos constitucionalmente, como décimo terceiro, férias, FGTS, proteção ao meio ambiente do trabalho, entre outros.

As plataformas digitais são livres, ou seja, não arcam com nenhum ônus de encargos trabalhistas, podendo desligar trabalhadores, diminuir remuneração, aumentar jornada de trabalho sem qualquer freio ou punição estatal. Há, portanto, patente desrespeito ao que é estabelecido no art. 1 da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual estabelece como fundamento constitucional o respeito à dignidade humana,

aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa. Nota-se que no trabalho em aplicativos há uma preponderância de aspectos que privilegiam a livre iniciativa em detrimento da dignidade humana, na qual é mais importante as regras e metas emanadas por um algoritmo, em busca de cada vez mais lucratividade, do que a realidade vivida por seres humanos reais.

2.4 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em 24 de março de 1919 o projeto de constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi aprovado pela Conferência de Legislação do Trabalho que era constituída por representantes dos Estados Unidos da América, da França, da Inglaterra, do Japão, da Itália, da Tchecoslováquia, da Polônia e de Cuba. (SOUZA, 2006) A criação da OIT ocorreu logo após a primeira guerra mundial, e teve como objetivo basilar a promoção da justiça social e fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. Desde a sua criação, a OIT afirma que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social. Para atingir seus objetivos sempre atuou por meio do fortalecimento do entendimento entre governos, empregadores e trabalhadores, generalizando e internacionalizando os direitos relativos ao trabalho.

Durante a II Guerra Mundial houve uma retração das atividades da OIT, até que a ONU reconheceu formalmente a sua existência autônoma. Em 10 de maio de 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. No entanto, a Organização das Nações Unidas – ONU só surgiu em 1945, após os efeitos da Segunda Guerra Mundial, é justamente neste momento que a OIT foi integrada à ONU e passou a ser uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas. Essa atitude foi tomada para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas funções e atribuições.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovada na 29ª reunião na Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em Montreal no dia 19 de

setembro de 1946 e teve como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da OIT, que tinha sido anteriormente aprovada na 26ª Conferência na Filadélfia em 1944. A constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919.

O surgimento da OIT ocorreu logo após a primeira guerra mundial, e teve como objetivo basilar a promoção da justiça social e fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. O argumento humanitário originou-se das condições injustas e precárias de trabalho no século XVIII geradas pela liberdade contratual dos empregadores, que por sua vez, impuseram aos trabalhadores as piores condições de trabalho possíveis, o que acabou causando vários problemas sociais como: miséria, desemprego e salários baixos com longas jornadas de trabalho.

A inexistência de leis trabalhistas associada a altas taxas de desemprego e empregos precários fez com que a classe trabalhadora lutasse por melhores condições de vida e de trabalho, fato que acabou originando a necessidade de criação e institucionalização de direitos sociais. Na esteira das lutas operárias, a OIT se consagra como um dos mais importantes organismos multilaterais, comprometida com a defesa dos direitos sociais e trabalhistas, representando o reconhecimento desses direitos e de sua regulação pelo Estado. A ideia de internacionalização da legislação trabalhista surgiu na primeira metade do século XX, quando se generalizou a tese de que o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas, com o objetivo de assegurar um mínimo de direitos sociais aos indivíduos.

A OIT, em sua constituição, considera que a paz para ser universal e duradoura deve estar baseada na justiça social. E por isso, passa a adotar uma política de cooperação e de desenvolvimento social em prol da melhoria de condições de trabalho, por meio da implantação de normas de proteção social universal para os trabalhadores, como também o reconhecimento internacional dos direitos humanos do trabalhador. Assim, a OIT possui a competência de tratar de questões que visem à justiça social, no seu mais largo conceito, tendo em vista o progresso material e espiritual do ser humano, em condições de liberdade e dignidade, com segurança econômica e iguais oportunidades. (SOUZA, 2006)

A OIT, em sua carta constitutiva, destaca que a paz universal e permanente entre as nações somente pode se basear na justiça social, sendo que não poderão ser alcançadas se existirem condições de trabalho que ensejem injustiça, miséria e privações a seres humanos. A OIT salienta em sua constituição que a omissão de qualquer nação na adoção de um regime de proteção ao trabalho do ser humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

A OIT também no preâmbulo do documento de sua constituição diz que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre, põe em perigo a paz e a harmonia universais, e também considera que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, a regulamentação das horas de trabalho, a fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, a luta contra o desemprego, a garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, as pensões de velhice e de invalidez, a defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, a afirmação do princípio da liberdade sindical.

Nesse contexto, a OIT é um instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho. Em contraponto ao discurso sobre a importância de regulação estatal do trabalho, há atualmente o fortalecimento da tese de que as novas formas de trabalho que estão surgindo, como o trabalho em aplicativos não deve ser regulamentado, devido à forte ideia disseminada na sociedades de que o direito do trabalho seria um fator de geração de desemprego, fato que se fundamenta em três premissas, a primeira que propõe a substituição do trabalho assalariado pelo trabalho autônomo e portanto mais flexível, o segundo se refere aos surgimento de novas formas de trabalho e o terceiro se refere ao surgimento de uma nova classe social que é o precariado, uma classe que exerce atividades desprovidas de direito, estabilidade e garantia de renda. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.39 e 40).

É importante salientar que o surgimento do direito do trabalho foi consequência da Revolução Industrial, a qual gerou relações e condições humanas degradantes, em que

a relação de emprego é o elemento central do Direito do Trabalho cujo pressuposto é de defender um patamar mínimo civilizatório na relação existente entre trabalhador e empregador, bem como proporcionar uma concorrência leal entre as empresas por meio dos ideais de solidariedade e justiça social.

Outro aspecto importante a ser salientado é que a OIT, no documento de sua constituição, propõe:

a) O trabalho não é uma mercadoria – ao que indagou-se: por que ainda existe o trabalho sem regulamentação em plataformas digitais? Uma forma de gestão do trabalho que hipermercadoriza o trabalho humano.

b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto – ao que perguntou-se: por que os Trabalhadores de Aplicativos não têm suas associações de trabalhadores reconhecidas? Inclusive não há nas justificativas apresentadas pelos deputados para a propositura de seus projetos de lei nenhum relato de consulta a essas associações.

c) A penúria, seja aonde for, constitui um perigo para a prosperidade geral – ao que perguntou-se: por que o trabalho escravo ainda persiste em nossa sociedade?

d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos, e tome com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum – ao que perguntou-se: como construir o bem comum se ainda existem trabalhadores como os de plataformas digitais, sem regulamentação e com remuneração extremamente baixa que não lhes garante uma sobrevivência digna.

Quando a OIT diz que o trabalho não é mercadoria, ela está querendo salientar que o trabalho possui uma função social dentro da nossa sociedade, e que não pode ser pensado somente como algo que pode ser vendido ou comprado. E isso pode ser identificado quando Marx diz que é por meio da ação produtiva que o homem humaniza a natureza e a si mesmo. Dessa maneira, o processo de produção e reprodução da vida através do trabalho é considerado por Marx a atividade humana básica, a partir do qual se constitui a história dos homens. (MARX, 2007, p.264)

O trabalho deve ser pensado como um meio para realização das necessidades humanas, não podendo, portanto, ser considerado como uma coisa, ou seja, um objeto inanimado que pode ser precificado como uma mercadoria, o trabalho guarda profunda relação com o princípio da dignidade humana, aspecto fundante de toda relação laboral. E conseqüentemente, empresas socialmente responsáveis devem incorporar a ideia de que o trabalho possui uma função social que transcende aos limites da estrita subordinação jurídica característica do contrato de trabalho, pois ele promove desenvolvimento humano, como também constrói as bases essenciais para a justiça, a estabilidade e a paz social. Assim, o exercício do trabalho socialmente responsável é imprescindível para a obtenção da justiça social, e por sua vez, se faz necessário construir consensos que coadunem valores considerados como paradoxais, como a liberdade de mercado e os direitos sociais. (FORMAIO; GALLASSI, 2020, p.367).

A OIT através da sua composição tripartite possui uma legitimidade diferenciada proporcionada por seu caráter representativo, na qual sua atuação é permeada pelo propósito de promoção do diálogo social, há, portanto, um propósito de fomentar um ponto de encontro entre a dignidade do trabalho humano e o desenvolvimento econômico. Para tanto, se faz necessário a construção de uma nova ordem internacional, na qual fossem respeitados os direitos e liberdades universalmente reconhecidos, e que estes fossem conjugados com a construção de bases normativas que estabelecessem padrões de ideais de justiça comuns a todos Estados-membros. A OIT, portanto, tentar construir um lugar estável entre a liberdade e a proteção da dignidade humana, uma vez que o seu conceito de justiça social é pautado numa abordagem global e compreensiva, como também, a promoção de justiça social se transforma em um objetivo central na construção de toda política nacional e internacional, assim a economia deveria ser um meio a serviço dos homens, e não contrário. (BARROSO, 2020, p. 193 e 194).

2.5 ESTRUTURA DA OIT

A OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, pois é integrada por representantes das entidades sindicais, representantes das entidades patronais e representantes dos governos de todos os países-membros, que

participam em situação de igualdade, com o objetivo de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho.

A sua estrutura é constituída por três órgãos: o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do Trabalho e a Repartição Internacional do Trabalho, também denominada de escritório central da OIT, que atua sob a direção de um conselho de administração.

O Conselho de Administração é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT. É composto por 56 pessoas, das quais 28 são representantes dos governos, 14 são representantes dos empregadores e 14 são representantes dos trabalhadores. Dos 28 que são representantes dos governos, dez são nomeados pelos Estados-membros de maior importância industrial e 18 são nomeados pelos Estados-membros designados para esse fim pelos delegados governamentais, excluídos os delegados dos dez membros já mencionados. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores são respectivamente eleitos pelos delegados dos empregadores e dos trabalhadores à conferência.

A Conferência Internacional do Trabalho constitui o órgão supremo da OIT, responsável por elaborar convenções internacionais e recomendações, que se instrumentaliza por meio da regulamentação da OIT. É o órgão que traça as diretrizes gerais da política social adotada pela OIT e resolve as questões relativas à inobservância por parte dos Estados-membros de normas internacionais ratificadas por eles. A Conferência Internacional do Trabalho é composta por quatro representantes de cada um dos Estados-membros, ou seja, dois delegados do governo, um delegado representante dos trabalhadores e um delegado representante do empregador. Compete à conferência internacional do trabalho, elaborar e aprovar normas que fazem parte da regulamentação internacional do trabalho, com a finalidade de fomentar a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social.

A Repartição Internacional do Trabalho tem por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter as discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais, assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência ou pelo Conselho de Administração. O pessoal da Repartição Internacional

do Trabalho é escolhido pelo Diretor-Geral de acordo com as regras aprovadas pelo conselho de administração. A escolha deverá ser feita, pelo Diretor-Geral, sempre que possível, entre pessoas de nacionalidades diversas, visando a maior eficiência no trabalho da repartição.

2.6 AGENDA DE TRABALHO DECENTE – OIT

Como visto anteriormente, a OIT é uma instituição que se empenha na promoção dos princípios fundamentais e direitos do trabalho por meio de um sistema de supervisão e aplicação de normas. Especialmente a partir de 2003, a OIT tem buscado, em parceria com os Estados-membros da ONU, promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade, que é o cerne da Agenda de Trabalho Decente.

Percebe-se, então, que a OIT, através da sua Agenda de Trabalho Decente nas Américas, vem difundindo quatro princípios básicos que são: 1) promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho; 2) criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes; 3) realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos e 4) fortalecer o tripartismo e o diálogo social. A partir da descrição dos quatro princípios que servem de fundamento para definição do conceito de trabalho decente da OIT nota-se que este documento tem como propósito principal a construção de um Estado de bem-estar social baseado em uma proposta de Estado Regulador no trabalho, emprego e proteção através do processo de negociação social entre Estado, capital e trabalho.

A agenda de trabalho decente propõe a superação de formas de trabalho que gerem renda insuficiente e que não ofereçam seguridade social ou que se baseiam em atividades insalubres e perigosas e que não assegurem aos que trabalham o direito à representação, associação, organização sindical e negociação coletiva. A noção de trabalho decente diz respeito a todos os trabalhadores, inclusive aqueles que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado: assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, trabalhadores domésticos e da economia informal, como exemplo os trabalhadores de aplicativos.

A definição de Trabalho Decente da OIT (2006) está relacionada ao respeito às normas internacionais de trabalho, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, à promoção de emprego de qualidade, à extensão da proteção social e ao diálogo com o social. O conceito de trabalho decente difere de outras abordagens que apontam o problema social do desenvolvimento econômico como o único meio necessário para a existência do equilíbrio entre ações governamentais e empresariais que resultam em maior ou menor impacto na geração de empregos.

Para a OIT, Trabalho Decente é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todos os trabalhadores e às suas famílias. (OIT, 2006) O conceito de trabalho decente será utilizado nesta pesquisa com o objetivo de refletir se há possibilidade de o Trabalho em Aplicativos ser fundamentado nas diretrizes estabelecidas pela Agenda de Trabalho Decente – OIT, haja vista que no aludido documento há explícita afirmação de que as reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão não geraram aumentos de emprego formal, mas sim um incremento do desemprego e da informalidade. Fato que acabou acentuando a precarização dos empregos, a insegurança das remunerações, a menor proteção social e a maior rotatividade da força de trabalho.

O conceito de trabalho decente é uma referência para também para discutir a realidade vivida pelos trabalhadores terceirizados, dentro do contexto de Reforma Trabalhista, isto porque a terceirização surgiu como uma forma de mascarar as relações de trabalho com o objetivo de diminuir os vínculos entre o trabalhador e a empresa, pois ela quebra com o requisito da pessoalidade para a configuração da relação de emprego, visto que no trabalho terceirizado não há pessoalidade na prestação de serviço, mas sim impessoalidade cuja ideia da intransferibilidade é totalmente descartada. (MARTINEZ, 2019, p.166)

Para Maurício Godinho Delgado (2009) a terceirização provoca uma relação trilateral, diferente do clássico modelo empregatício de caráter bilateral, pois, nela existe: 1) o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais junto à empresa tomadora de serviços; 2) a empresa terceirizante que contrata este obreiro, firmando com eles vínculos jurídicos trabalhistas; 3) a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador. Salvo algumas exceções, é de domínio público, que para a maioria dos trabalhadores terceirizados no Brasil, a terceirização significa menos proteção social, baixo rendimento

salarial, menor representatividade sindical e intensificação do trabalho com o objetivo de criar uma maior produtividade para o capital.

Diante de todas as situações de precariedade citas anteriormente, oriundas do trabalho terceirizado, o mesmo ainda possui a condição de assalariamento, o que é vital para a possibilidade de regulação estatal, possibilidade essa que não é possível no trabalho em plataformas digitais, o que demonstra um grau de precariedade ainda maior nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores de aplicativos. As empresas de plataformas digitais se configuram em um novo mecanismo de gestão e organização do trabalho com o propósito de mascarar as condições de assalariamento a que submetem os trabalhadores que lhes prestam serviço, cuja negação da condição de assalariamento desses trabalhadores é o pilar principal dessa nova estratégia empresarial, e tudo isso é encoberto para uma fantasiosa maior autonomia do trabalhador, o que na realidade se mostra o contrário, visto que a utilização dessas novas tecnologias ampliam o controle e a sujeição do trabalhador. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.29)

Analisar os reflexos do trabalho em plataformas digitais, sob o prisma da Agenda de Trabalho Decente, é de suma importância, pois nesse documento a OIT propõe a necessidade de superação das formas de trabalho que gerem renda insuficiente e que não ofereçam seguridade social, ou que se baseiam em atividades insalubres e perigosas, e que não assegurem aos que trabalham o direito a representação, associação, organização sindical e negociação coletiva (OIT, 2006).

Dessa maneira, não se pode esquecer que o atual contexto histórico e econômico engloba, em sua maioria, nações que permanecem sob a égide econômica neoliberal, na qual os gastos com proteção social são condenados e criticados. Por conseguinte, a política econômica neoliberal produz exigências econômicas que dificultam o alcance da finalidade social da Agenda de Trabalho Decente, transformando o trabalho sem a proteção legal no modelo padrão da sociedade capitalista contemporânea.

O documento publicado, em 22/01/2019, pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT, intitulado “Trabalho para um futuro mais brilhante”, no qual é proposto o estabelecimento de um novo contrato social através de uma agenda para o futuro do trabalho, que seja centrada no ser humano cuja tecnologia seja utilizada para criar trabalho decente e sustentável nas novas economias, como, por exemplo, a economia verde e digital. Neste documento a OIT, propõe a necessidade de uma ação comprometida por

parte de todos os governos, juntamente às organizações patronais e de trabalhadores, por uma revigoração do contrato social cuja parcela do progresso econômico seja transferida aos trabalhadores por meio do respeito aos seus direitos e proteção contra ao risco que sofrem na execução do seu trabalho.

Desse modo, a construção da agenda para o futuro do trabalho tem que ser centrada no ser humano, na qual deve existir investimentos na capacidade das pessoas e das instituições do trabalho em busca da construção de um trabalho decente e sustentável. E isso implica a inclusão de pessoas que historicamente foram destituídas de justiça social e trabalho decente, e neste sentido devem ser criadas ações inovadoras no sentido de incluir o trabalho digitalmente mediado na economia de plataformas, haja vista que deve se ter como pressuposto o significado coletivo que o trabalho possui, pois, o mesmo fornece a rede de conexões que forjam as relações sociais. Ademais, há um risco presente de o trabalho mediado por aplicativos, que compõem a economia da plataforma, recriar as práticas de trabalho do século XIX e criar futuras gerações de “diaristas digitais”, gerando, por sua vez, uma precarização do mundo do trabalho em escala geral e global.

No aludido relatório, a OIT (2019) salienta a importância do fortalecimento da proteção social por considerá-la um direito humano essencial que permite aos trabalhadores passar pelas transições sociais com mais tranquilidade e, por isso, na concepção da OIT, a proteção social é um fator produtivo que ajuda as pessoas e as economias prosperarem. Assim, o futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsivo baseado nos princípios da solidariedade e compartilhamento de riscos sociais. Dessa forma, o sistema de proteção social deve evoluir no sentido de promover uma forma de proteção aos trabalhadores que se deslocam da condição de assalariamento para o trabalho autônomo, como também deve possibilitar que esses direitos e benefícios sejam acessíveis e transferíveis, inclusive para aqueles que trabalham em plataformas digitais.

No mesmo documento, a OIT (2019) ainda realça que o trabalho não é uma mercadoria que deva ser vendida pelo preço mais baixo, pois os trabalhadores são seres humanos com direitos, necessidades e aspirações. Portanto, as transformações no mundo do trabalho exigem o fortalecimento de instituições estatais que regulam o trabalho no sentido de estabelecer uma garantia universal de trabalho, aproveitando a tecnologia para o trabalho decente.

Ademais, é necessário determinar responsabilidades para adaptar o escopo das leis e regulamentos para assegurar a proteção efetiva a todos os tipos trabalhadores, inclusive e independente de acordo contratual ou situação de emprego, todos os trabalhadores devem igualmente desfrutar de uma proteção trabalhista adequada para garantir condições de trabalho dignas para todos. Neste relatório, a OIT (2019) enaltece a necessidade de que a tecnologia seja usada como apoio para a construção do trabalho decente, na qual o homem esteja no comando e não a inteligência artificial, para que se garanta que as decisões que possam afetar o mundo do trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos.

3 AS DECISÕES JUDICIAIS DO TST 2019-2020: O PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM APLICATIVOS NO BRASIL

A ausência de regulamentação estatal sobre a definição do que pode ser considerado como trabalho em aplicativos pode ser verificada nas decisões judiciais no âmbito do TST, entre 2019 e 2020, as quais se prendem ao conceito de subordinação característico da categoria de empregado determinado pela CLT, cuja subordinação é configurada por meio de ordens de comando diretas entre empregador e empregado. No entanto, diante dessa nova organização do trabalho, por meio de aplicativos, faz-se necessário pensar a subordinação a partir da verificação de existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão.

Para se discutir a subordinação a partir de novos parâmetros de análise é necessário que se faça uma breve contextualização sobre a evolução doutrinária do conceito de subordinação para a configuração do vínculo de emprego. Neste tópico serão abordados, de forma sucinta, aspectos conceituais dos seguintes tipos de subordinação:

- a) O conceito de subordinação clássica determinado pelo art. 3 da CLT e dominante doutrinariamente é aquele derivado do contrato de emprego, que se expressa pela intensidade de ordens oriundas do poder diretivo empresarial, dirigidas ao empregado (DELGADO, 2007, p.35-37);
- b) O conceito de subordinação objetiva foi construído de forma paralela à conceituação clássica hegemônica, que se configura pela simples integração do trabalhador à atividade econômica exercida pela empresa. Há, portanto, a substituição da relevância da intensidade de ordens para a ideia de simples integração aos objetivos empresariais (DELGADO, 2007, p.35-37);
- c) O conceito de subordinação estrutural se configura em uma readequação do conceito de subordinação objetiva, na tentativa de inserir o trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, por abarcar a especificidade de relações trabalhistas lato sensu, no sentido de ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, uma vez que não se pode desconsiderar a existência de relações de trabalho subordinadas, mas que, efetivamente, não se enquadram no tipo jurídico do labor empregatício (DELGADO, 2007, p.35-37);

d) O conceito de subordinação reticular é uma dimensão da subordinação jurídica construída para abarcar o fenômeno da união de empresas em um sistema de rede característico do processo de reestruturação produtiva, o qual permitiu a flexibilização da rigidez hierárquica típica do modelo de produção taylorista/fordista (GASPAR, 2021, p.233-234);

e) Na subordinação potencial construída conceitualmente por Danilo Gaspar, o poder diretivo gravita de um grau mínimo a um grau máximo, cuja existência é real, mas o seu exercício que é potencial, pois o trabalhador fica sujeito potencialmente à direção do tomador de serviços, recebendo ordens diretas ou não, ou seja, é um instituto que deve ser utilizado de forma subsidiária quando não for possível identificar aspectos da subordinação clássica na forma de execução do serviço prestado (GASPAR, 2021, p.243-249).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2015, p.149 e 152) a subordinação é a submissão do empregado ao poder de direção do empregador, pois ela diz respeito ao modo de realização do serviço, porém com o advento de avanços tecnológicos surge uma nova forma de subordinação, a do tipo “virtual”, que é mais tênue do que a clássica, pois o empregador passa a utilizar a teledireção, ou seja, o controle do trabalho executado passa a ser feito à distância.

Neste sentido, verifica-se que a categoria da subordinação jurídica tradicional se mostra insuficiente, pois a sujeição hierárquica do trabalhador na atualidade foi atenuada pela dinâmica de gestão do trabalho mais flexíveis, o que não significa dizer que não exista relação de dependência, haja vista a peculiar dependência econômica dos Trabalhadores de Aplicativos em razão do modo de organização desta atividade, em função do controle e dirigismo exercido pelo algoritmo, pois é através da virtualidade que há o encontro entre o trabalhador prestador e consumidor. Na atualidade da uberização, o trabalho/prestador que aparece como “livre” para se ativar ou não na plataforma digital se configura no maior sintoma da crise da subordinação clássica, tendo em vista que a jornada não precisa ser fiscalizada, devido à preferência da remuneração por produtividade, que pelo seu baixo valor, exige o máximo de trabalho, pois agora não se remunera mais pelo tempo à disposição, mas pelo efetivo serviço prestado, tornando gratuito o tempo em que o trabalhador fica no aguardo das demandas de serviço. Desse modo, local de trabalho ou fiscalização de horário de trabalho não servem como referência de comprovação da subordinação, bem como a definição do momento do início

ou mesmo de término do labor é superada pela “programação por controle”, pois a visão da totalidade do algoritmo permite estimular ativações ou não desativações dos trabalhadores com propagandas e premiações. Assim, a subordinação deve ser vista como consequência da relação de emprego e não como sua causa (OLIVEIRA, 2020, p. 48-50).

Portanto, a vertente doutrinária que se prende ao conceito de subordinação clássica acaba privilegiando as empresas de plataformas digitais, uma vez que a negação do assalariamento é o elemento central deste tipo de estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia, o capital amplia o seu controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição dos trabalhadores (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.29). Nos dizeres de Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 25), o empregador-novem se aproveita do capitalismo da emoção, através do marketing da economia colaborativa para camuflar e, por sua vez, afastar a aplicação da norma jurídica trabalhista.

Diante desse novo contexto proposto pelos novos meios telemáticos de comando, a subordinação assume uma nova adjetivação, em que é denominada de subordinação estrutural, na qual o empregado é integrado à dinâmica da empresa sem, por sua vez, necessitar de cumprir ordens emanadas de forma direta ou evidente, visto que essas diretrizes estão na verdade diluídas nos códigos de conduta, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidas. Por isso é importante salientar que nas plataformas digitais trabalham homens reais que devem ter direitos e dignidades respeitadas (OITAVEN, 2018, p. 6 e 7).

Neste sentido, a recente alteração ocorrida no parágrafo único do art. 6 da CLT prevê de forma expressa que os meios telemáticos e informatizados de comando se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando. Assim, essa forma de organização do trabalho por programação deve ser considerada como meio de caracterização do vínculo empregatício. Dessa forma, o referido instituto pode ser considerado como uma importante ferramenta legal para que o direito do trabalho possa lidar com essa nova forma de gestão de trabalho, uma vez que, essa forma de organização do trabalho está se disseminando de forma brutal para todas as categorias de trabalhadores (OITAVEN, 2018, p. 41).

Conforme diretrizes propostas pela Agenda de Trabalho de Decente da OIT, se torna imperiosa a regulação estatal do Trabalho em Aplicativos, para que se promova um

novo tipo de proteção social que abarque os trabalhadores *lato sensu* e não somente os ditos “empregados”, visto que o Direito do Trabalho também tem a incumbência de estabelecer um patamar mínimo civilizatório na relação entre trabalhadores e plataformas digitais. Ademais, os avanços tecnológicos devem ser também utilizados em benefício da evolução social humana e não somente em prol dos ditames da rentabilidade do sistema capitalista.

3.1 ASPECTOS APONTADOS NAS DECISÕES JUDICIAIS DO TST SOBRE O TRABALHO EM APLICATIVOS

As decisões judiciais em âmbito do TST analisadas neste trabalho foram proferidas em sede de Agravo de Instrumento, motivo pelo qual não houve enfrentamento de questões de mérito, tendo em vista que o Agravo de Instrumento no Processo do Trabalho tem a finalidade específica de alterar a decisão negativa de admissibilidade recursal, ou seja, é um meio de destrancar o recurso que teve seu seguimento negado e fazer com que ele siga para o Tribunal *ad quem* para julgamento (SCHIAVI, 2020, p. 1109).

Até o momento, somente em uma decisão prolatada pelo TST houve efetivamente o enfrentamento de questões de mérito, na qual a tese adotada pelos ministros, para não reconhecimento de vínculo de emprego na relação jurídica existente entre os Trabalhadores de Aplicativos e as plataformas digitais, se fundamentou na suposta ausência de subordinação jurídica, pois os referidos trabalhadores não respondem a comandos diretos (poder diretivo do empregador), isto é, podem escolher os seus horários de trabalho, a forma da prestação de serviço, bem como assumem todos os custos da atividade desempenhada e aderem de livre e espontânea vontade ao serviço prestado pelas plataformas digitais, qual seja, a intermediação da oferta mão de obra desses trabalhadores ao mercado consumidor.

Neste tópico, primeiro serão apresentadas as decisões em âmbito do TST cujos Acórdãos foram publicados entre os anos de 2019 e 2020, em que não houve enfrentamento de questões de mérito. Em seguida, será apresentada a única decisão do TST em que houve enfrentamento de mérito, a partir do provimento do Agravo de

Instrumento que foi convertido em recurso de revista por ofensa ao art.3º da CLT. Por fim, será analisada uma decisão do STJ, cuja relatoria foi do Ministro Moura Ribeiro, em que houve juízo de mérito, afastando-se a relação de emprego, por entender que no sistema de transporte privado individual, por meio de provedores de rede de compartilhamento (Motoristas X Uber), a relação jurídica tem natureza civil.

Seguem abaixo as decisões prolatadas em que não houve enfrentamento de questões de mérito, visto que tal análise não pôde ser feita pelo TST, pela impossibilidade de reexame dos fatos e provas, assim, as discussões de mérito trazidas para análise neste tópico são oriundas do juízo *a quo*:

O julgado 1 – **PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-49.2019.5.03.0113**, o Acórdão foi publicado em 13/05/2020, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face da 99 TECNOLOGIA LTDA. A relatora Dora Maria da Costa utilizou os seguintes trechos do depoimento pessoal do Autor e das testemunhas para desconstituir a existência de vínculo empregatício: “[...] depoente utilizava outros aplicativos, tais como Uber e Cabify; que, de certa forma, era o próprio depoente quem definia o horário que saía para o trabalho [...]”, a seguir o trecho das testemunhas:

[...] que desde então é possível ao motorista ver o destino dos passageiro antes de aceitar a corrida; que o depoente pode recusar tantas corridas quantas quiser, sendo que única consequência é a redução da sua taxa de desempenho; que a taxa de desempenho impacta apenas a participação do depoente em promoções; [...]” e “[...] que não há um número mínimo de viagens que o motorista tem que fazer; que também não há carga horária mínima diária/semanal/mensal; que quem define o horário de ligar ou desligar o aplicativo é o próprio motorista e por quanto tempo ele quiser; [...].

A magistrada trouxe em seu voto, trechos da decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a qual denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante por considerar que ficou evidenciada a ausência de subordinação, pois não havia controle de horário, nem obrigatoriedade de labor e que o trabalhador tinha autonomia para decidir quando prestar seus serviços, o que demonstraria ausência do poder diretivo e de comando dos supostos empregadores. A referida decisão ainda salientou, que avaliações dos usuários e os bloqueios temporários do acesso ao aplicativo não indicam uma forma de ingerência por parte da empresa no trabalho do reclamante, haja vista serem apenas um meio para assegurar um padrão de qualidade e

segurança nos serviços prestados aos usuários. Outro aspecto trazido pela decisão para demonstrar autonomia na prestação de serviços se baseou na possibilidade de o trabalhador utilizar outras plataformas digitais, além da 99 TECNOLOGIA LTDA. Contudo, conforme consta nos arts. 138 e 414 da CLT, não é necessária a exclusividade da prestação de serviços pelo trabalhador ao empregador, uma vez que a legislação permite ao trabalhador ter mais de um emprego (MARTINS, 2015, p.107).

Julgado 2 - **PROCESSO Nº TST-AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048**, o Acórdão foi publicado em 23/10/2019, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face CABIFY AGÊNCIA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. A relatora, Ministra Dora Maria da Costa, trouxe os argumentos apresentados pelo Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o qual denegou o recurso de revista, por se pautar pelo artigo 3º da CLT para descartar a existência do vínculo empregatício, pois para referida decisão para que haja a relação de emprego deve existir presença concomitante dos seguintes requisitos: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. E neste caso, caberia ao reclamante comprovar a existência dos referidos requisitos para a existência do vínculo de emprego.

O tribunal regional realça que, ficou perceptível no depoimento pessoal do reclamante, a ausência do requisito da subordinação, o principal caracterizador do liame empregatício, uma vez que o referido trabalhador afirmou que tinha liberdade para acionar ou desacionar o aplicativo quando quisesse. Ainda foi salientado que a dinâmica da prestação serviços por meio de aplicativos de transporte de passageiros apresenta peculiaridades que não permitem o reconhecimento da existência de relação de emprego nos moldes estabelecidos no art. 3º da CLT, visto que a relação entre as partes é constituída por ato voluntário do autor por meio do acesso à página de eletrônica da ré, através de um cadastro na referida plataforma digital, o que faz com que a relação jurídica de trabalho por meio desses aplicativos seja bem distinta da relação de trabalho tradicional. Ao aderir à plataforma digital, o indivíduo aderiria a um modelo de negócio para intermediação da oferta sua mão de obra ao mercado consumidor, e é neste ponto que essa relação jurídica de trabalho se particulariza, pois, as avaliações recíprocas feitas entre motorista e passageiro marca mais a pessoalidade entre eles do que entre o motorista

e a plataforma digital. Dessa forma, o Reclamante não estaria sujeito ao poder diretivo da reclamada por desempenhar suas atividades de forma autônoma e conforme sua conveniência.

No entanto, é importante salientar que diante dos novos modelos de organização de trabalho num contexto de acumulação flexível do capital, a qual redefiniu o perfil do trabalhador, que agora passou assumir riscos, os quais na era fordista eram de responsabilidades dos capitalistas, é justamente diante desse novo panorama social que a subordinação jurídica típica foi substituída pela parassubordinação, cujo poder diretivo do empregador foi mitigado. (MARTINEZ, 2019, p. 171) Neste sentido, também caminha a CLT a partir da alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011, no seu art. 6.º parágrafo único determina 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”.

Julgado 3 – **PROCESSO Nº TST-AIRR-10802-79.2018.5.03.0111**, o Acórdão foi publicado em 02/10/2019, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. A relatora Dora Maria da Costa trouxe o seguinte argumento da reclamada:

[...] reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes; jamais houve pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma o reclamante não recebeu nenhuma remuneração de sua parte, sendo ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região utilizou o referido argumento da Reclamada para fundamentar a sua negativa acerca do reconhecimento de relação de emprego. Ainda salientou, que controvérsia quanto à configuração ou não do vínculo empregatício se baseia na existência ou inexistência da subordinação jurídica na relação havida entre as partes.

O Regional acredita que a subordinação não foi configurada, pois o autor gozava de plena liberdade para definir seus horários, podendo estabelecer a forma de prestação de serviço de acordo com sua disponibilidade e conveniência, bem como arcava com todos os custos da atividade desempenhada, o que o caracterizava como trabalhador

autônomo. Porém, como bem realça, o Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013, as aludidas empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos, através de incentivos ofertados aos motoristas que completassem um número X de viagens, como também por meio de informações direcionadas aos motoristas com a taxa de cancelamento alta, pois se os mesmos se mantivessem com níveis altos de cancelamento poderiam ser desligados da plataforma digital.

Julgado 4 – **PROCESSO N.º TST-AIRR-10771-28.2018.5.03.0186**, o Acórdão foi publicado em 20/11/2019, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. O relator Alberto Bresciani, trouxe em seu voto, trechos do acórdão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região afirma em sua decisão que “(...) *é mais do que sabido pelos usuários destas plataformas, que os motoristas têm plena autonomia para atuar nos horários que lhes for conveniente (muitos deles conciliam a atividade de motorista com estudos ou outras atividades), podendo inclusive recusar chamadas. (...)*”. O Regional ainda salienta que, a Reclamada não é uma empresa de serviços de transportes de passageiros, mas sim uma plataforma digital que conecta motoristas e passageiros, considerando, portanto, que não há caracterização do vínculo de emprego.

Neste ponto, se faz importante trazer o argumento utilizado pelo Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013, o qual salienta que a UBER oferece no mercado como seu produto principal: o transporte de passageiros, e conseqüentemente, o aplicativo é um instrumento para ao bom funcionamento do serviço, haja vista que os seus consumidores não são os motoristas, mas sim os passageiros, pois o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro, assim, o produto ofertado ao mercado consumidor não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte.

Julgado 5 – **PROCESSO N° TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**, o Acórdão foi publicado em 09/09/2020, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. O relator Alexandre Luiz Ramos trouxe em seu voto, trechos da decisão denegatória prolatada pela Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a qual considera que a subordinação jurídica é decorrente do poder hierárquico da empresa, o qual se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar. O Tribunal Regional enquadra a relação jurídica entre o motorista de aplicativo e plataforma digital como de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020, a qual afirma que nem todo trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT). Entretanto, não se pode esquecer que o empregador proporciona ao empregado não é estritamente o valor pago pelos serviços prestados, mas também a oportunidade de ganho, vide o trabalho dos garçons e suas gorjetas, a qual tem como aspecto fundante a sua forma de apuração, ou seja, a sua origem que é proveniente de recursos dos clientes e não dos empregadores. Inclusive, a Lei 13.419 de 13/03/2017, permitiu que os empregadores possam usar parte das gorjetas para pagar encargos sociais, previdenciários e trabalhistas em favor dos próprios empregados (MARTINEZ, 2019, p.552).

Para o Tribunal Regional, a ausência do requisito da subordinação se revela evidente devido ao fato de autor não estar sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, uma vez que não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. O ministro ainda salientou que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. No entanto, descartar a possibilidade de vínculo de emprego por se pautar na ausência de exames de admissão não se mostra condizente nem com a realidade do precário mercado de trabalho brasileiro, onde se reina a informalidade, como também é uma forma de mitigar a existência do princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho.

Julgado 6 – **PROCESSO N° TST-AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**, o Acórdão foi publicado em 18/12/2018, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade. Salienta-se que apesar desta decisão ter sido publicada em 2018 e, portanto,

estar fora do escopo deste trabalho, ela trouxe um aspecto importante a ser tratado sobre a confissão ficta.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. A relatora Dora Maria da Costa trouxe em seu voto, trechos da manifestação do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em que considerou o fato de que o Reclamante ter se esquivado de responder aos questionamentos do julgador “*a quo*” fez com que fosse aplicado a confissão ficta ao reclamante, nos termos do art.385, § 1º, do CPC, que deve ser aplicada nos casos em que pessoa intimada para prestar depoimento pessoal não comparecer ou, comparecendo, se recusar a depor. Assim, o Regional manteve confissão ficta por considerar que o Reclamante se recusou a responder completamente os questionamentos formulados e também por entender que somente a Magistrada “a quo”, na instrução, em especial na audiência, tem a percepção imediata da prova oral colhida. Sendo importante informar que o Reclamante se manifestou contra aplicação de confissão ficta por considerar que não poderia ter sido exigido o total conhecimento do modo de prestação de serviços, sobretudo diante de um modelo novo de prestação de serviços (UBER), além do que é um trabalhador urbano, sem conhecimento técnico sobre o tema. O Reclamante também alegou a necessidade do reconhecimento da relação de emprego amparado no conceito de subordinação direta, estrutural e reticular, que foi afastado pelo Tribunal Regional por considerar que a forma de prestação de serviços verificada no caso concreto não segue o roteiro típico das relações subordinadas e utilizou o seguinte trecho do depoimento pessoal o Autor para justificar tal decisão “(...) *não havia ordens, mas que quando ficava sem trabalhar, recebia mensagens por aplicativos ou e-mail; que não sabe dizer o conteúdo das mensagens.*”

O Regional acrescentou que o fato de a empresa orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação, pois esse tipo de orientação não implicaria em ingerência da empresa na forma da execução do contrato, visto que só há subordinação do empregado ao empregador quando ficar evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, pode-se concluir que a definição de subordinação adotada pelo Tribunal Regional se pauta pelo conceito de subordinação clássica. Contudo, como bem trazido pelo Reclamante em sua defesa, o conceito subordinação objetiva propõe justamente que não há necessidade do efetivo exercício do poder de direção por parte do empregador, pois a subordinação

do empregado é evidenciada através da sua inserção no contexto produtivo do tomador de serviços, ou seja, a subordinação objetiva pressupõe a superação da tese de que o trabalhador subordinado é somente aquele que se encontra sujeito ao efetivo poder diretivo do empregador (GASPAR, 2021, p.222-223).

Observa-se, que na referida decisão a Relatora considerou acertada a decisão do Tribunal Regional em manter a improcedência da Reclamação Trabalhista, pois a fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes só poderia ser declarada se houvesse a existência de subordinação jurídica do reclamante, que para magistrada não ficou evidenciada nos autos, sobretudo em face da aplicação dos efeitos da confissão ficta ao reclamante.

Julgado 7 – **PROCESSO Nº TST-AIRR-10950-11.2017.5.03.0181**, o Acórdão foi publicado em 27/02/2019, o qual foi negado o provimento do Agravo de Instrumento por unanimidade.

O Agravo de Instrumento pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. O relator Luiz José Dezena da Silva trouxe, em seu voto, trechos da decisão denegatória prolatada pelo Tribunal Regional, o qual considerou que não ficou evidenciada a subordinação jurídica, pois o Autor tinha autonomia na prestação de serviços, pois ‘usava o aplicativo na hora que bem entendesse’, não sendo obrigatório ligá-lo em certos dias da semana.

Neste aspecto trazido pelo Regional sobre a autonomia oriunda da não obrigatoriedade do Autor em acessar o aplicativo em certos dias da semana, se faz necessário discutir o conceito de não-eventualidade na configuração da relação de emprego, visto que apesar de se configurar em uma possibilidade de aferição da continuidade do serviço prestado, o seu cerne principal é a expectativa de repetição do trabalho, o qual deve estar ligado à atividade central do tomador de serviços (GASPAR, 2021, p. 112).

Desse modo, a principal atividade da empresa UBER é o transporte de passageiros, pois o produto ofertado ao mercado consumidor não é o aplicativo e sim o serviço de transporte que é feita por meio dos motoristas, cuja produtividade é medida por meio de indicadores de taxa de cancelamento de corridas, os quais podem gerar como consequência o desligamento por ato unilateral da plataforma digital. Portanto, conclui-

se que a autonomia é mitigada em função da hipossuficiência gerada pela dependência em relação a esses aplicativos, pois sem acesso a essas plataformas digitais, não há como esses trabalhadores prestarem esse tipo de serviço.

Seguem abaixo as decisões do TST e do STJ em que houve enfrentamento de questões de mérito:

Julgado – **PROCESSO N° TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**, o Acórdão foi publicado em 05/02/2020, o qual foi aceito o provimento do Agravo de Instrumento, o qual foi convertido em recurso de revista por ofensa ao art.3º da CLT, mas aqui o provimento foi aceito para desconstituir o reconhecimento do vínculo empregatício, tendo em vista que TRT reformou a sentença de origem por concluir pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes. A referida decisão foi proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013

O Agravo de Instrumento pleiteava o não reconhecimento do vínculo empregatício por inexistir na concepção da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, subordinação jurídica. O relator Breno Medeiros, da mesma forma que outros ministros dos Tribunais Regionais, conforme pode ser percebido na leitura dos Acórdãos trazidos para análise neste trabalho, se mostra adepto à tese que se mostra majoritária em âmbito do TST, a qual se direciona para o não reconhecimento do vínculo entre os Trabalhadores de Aplicativos e as plataformas digitais. Uma vez que todas as aludidas decisões se justificam a partir da perspectiva de que o requisito da subordinação não é caracterizado devido ausência de poder hierárquico (o qual se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar) por parte da Reclamada (plataforma digital) e pela ampla flexibilidade do Reclamante (trabalhador de aplicativo) em determinar sua rotina e horários de trabalho. Observa-se que todas as decisões apresentadas neste trabalho tiveram o provimento do seu Agravo de Instrumento negado, pois em todas elas não havia o reconhecimento do vínculo empregatício. Chama atenção que a única decisão com provimento do Agravo de Instrumento aceito foi, justamente, quando houve o reconhecimento da relação de emprego cuja análise de mérito foi prolatada no sentido de desconstituir o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital.

Pode-se perceber que os aspectos trazidos pelos ministros do TRT's e TST em suas decisões se baseiam em dois fundamentos: 1) o primeiro enquadra o Trabalhador de Aplicativo na Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, que se alicerça no ADC 48, Relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020, em que considerou constitucional tal enquadramento, visto que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT; 2) o segundo se fundamenta numa certa cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, pois conforme realçado pela Ministra Dora Maria da Costa (no julgado 1) ao citar em seu voto trecho do argumento do Regional, no qual afirma que as relações de trabalho contemporâneas estão alicerçadas em constantes avanços tecnológicos, que acabam impondo à Justiça do Trabalho a exigência do cumprimento dos requisitos legais (art. 3 da CLT) para a configuração do reconhecimento do vínculo de emprego, a fim de evitar tanto a precarização do instituto quanto a sua conseqüente banalização.

Julgado – **CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544-MG (2019/0079952-0)**, o Acórdão foi publicado em 28/08/2019, em que os Ministros do STJ, por unanimidade, declararam competente o JUÍZO DE DIREITO DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL DE POÇOS DE CALDAS – MG e não o JUÍZO DE DIREITO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE POÇOS DE CALDAS – MG referente a ação de obrigação de fazer com reparação de danos materiais e morais ajuizada em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, de relatoria do Ministro Moura Ribeiro.

O relator em seu voto considerou que a relação existente entre o motorista e a Uber não é de emprego, mas de natureza civil, pois para que haja relação de emprego deve existir a ocorrência dos pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Para o magistrado, não há neste caso a ocorrência de nenhum desses pressupostos por se tratar de uma relação trabalho autônomo ou eventual, uma vez que os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

No entanto, para Danilo Gaspar (2021, p. 276) a relação entre o motorista e a Uber é uma nítida relação de trabalho, visto que o inciso I art.114 da CF 88 estabelece que a Justiça Trabalho possui a competência para julgar qualquer ação que envolva relações de trabalho e não somente aquelas em que se busca o reconhecimento do vínculo de emprego. Assim, a referida ação é de competência da Justiça do Trabalho por se tratar de

uma relação de trabalho em sentido amplo. Outro aspecto trazido pelo Relator para descaracterizar o vínculo se refere a afirmação de que os motoristas não mantêm uma relação hierárquica com a Uber, pois os serviços são prestados de forma eventual. Contudo, como bem salienta Danilo Gaspar (2021, p 279), relação hierárquica é uma dimensão proveniente da subordinação jurídica que não se adéqua ao caso, haja vista que os sujeitos uberizados não são controlados por meio de ordens diretas, mas por um controle fluido oriundo de regras algorítmicas e sistemas de tecnologias das plataformas digitais, por isso se faz necessário que se entenda que o subordinado é aquele que se encontra em estado potencial de subordinação, há, portanto, uma nova forma do exercício do poder diretivo por parte do empregador característica do atual processo de reestruturação produtiva.

Seguem abaixo decisões judiciais em âmbito do TRT's reconhecedoras de vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais:

Julgado 1 – **TRT13-PROCESSO nº0000699-64.2019.5.13.0025**, de relatoria de Thiago de Oliveira Andrade, a decisão se trata de Embargos de Declaração impetrado pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. O relator considerou que independente do aspecto formal que se reveste o negócio, a realidade das coisas deixa clara que se estar diante de uma empresa de transportes, pois, para além do aparato tecnológico e conceitos inovadores, há na verdade uma relação subordinada entre uma empresa de transporte e um motorista, haja vista que a referida plataforma digital não cobra uma taxa fixa pela utilização do aplicativo, mas retém parte do preço pago pelo passageiro e o seu lucro está diretamente ligado ao transporte de pessoas e não ao número de motoristas cadastrados.

Julgado 2 – **TRT2 PROCESSO nº 1000123-89.2017.5.02.0038**, de relatoria Beatriz de Lima Pereira, a decisão se trata de Embargos de Declaração impetrado pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. A relatora considerou em seu voto que não havia omissão e nem contradição no julgado, pois a embargante queria na verdade a adoção de interpretação diversa sobre as circunstâncias fáticas do caso. A magistrada esclareceu de forma eficiente que se o valor cobrado pelas demandas é fixo, não há, portanto, autonomia do motorista para realização dos supostos descontos, sob pena de ficar privado do ganho, bem como a possibilidade de ficar offline não caracteriza autonomia, haja vista os mecanismos de controles indiretos utilizados pela reclamada para manter o motorista disponível, através de premiações e bonificações, bem como a ausência de exclusividade não é fator determinante para o afastamento do vínculo de emprego, independentemente do ramo de atividade.

A partir das duas últimas decisões judiciais citadas anteriormente, podemos perceber que a tese que adota o conceito de subordinação clássica como parâmetro para reconhecimento de vínculo de emprego não é compartilhada de forma uníssona pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), os quais prolataram suas decisões respaldados na recente alteração ocorrida no parágrafo único do art. 6º da CLT, que, de forma expressa, prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando se equiparam ao meios pessoais e diretos de comando.

3.2 A UBER E A SUA LITIGÂNCIA MANIPULATIVA NA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS SELETIVOS

Conforme artigo intitulado “Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico”¹ e Parecer do Ministério Público Do Trabalho – 3º região/MG², que as empresas de plataformas digitais de transporte se utilizam da celebração de acordos com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas, tanto que no parecer do MP da 3º região, afirma que foi constatado a estratégia de litigâncias pelas plataformas digitais de transporte em todos os TRT's do Brasil através da celebração de acordos trabalhistas seletivos em processos distribuídos em grau recursal para turmas favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, o parecer salienta que tal estratégia tem como propósito direcionar os julgamentos de mérito de recursos exclusivamente às turmas com jurisprudência favorável aos seus interesses, com afirmação da natureza autônoma da referida atividade.

A matéria publicada pela página do Consultor Jurídico³ intitulada “*Para os desembargadores do TRT-15, Uber tenta manipular jurisprudência*” afirma que a plataforma pratica uma “manipulação de jurisprudência”, pois em menos de 24 horas antes do julgamento, as partes requereram a homologação de acordo para retirar o

¹ Autoria de Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme

² RORS um 0010696.49-2020.5.03.0111

³<https://www.conjur.com.br/2021-abr-28/desembargadores-trt-15-uber-manipula-jurisprudencia> Acesso em: 12/05/2021

processo da pauta de julgamento. A turma julgadora indeferiu tal pedido, pois para os magistrados a Uber teve o propósito de camuflar a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, uma vez que se dispõe a celebrar acordo apenas nos casos em que há possibilidade de o órgão julgador decidir em sentido contrário ao seu interesse, isto é, reconhecendo o vínculo de emprego. Dessa forma, a estratégia adotada impediria o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos, por isso, a Turma considerou que a postura da Uber se configura em abuso de direito e viola o princípio da paridade de armas.

A adoção dessa estratégia por parte das empresas de plataformas digitais afeta a manifestação pública do verdadeiro entendimento dos Tribunais, bem como sedimenta a tese majoritária no âmbito do TST, a qual considera não existir vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, por levar em consideração o conceito de subordinação clássico (art. 3º da CLT) para configuração do reconhecimento de vínculo.

3.3 ASPECTOS APONTADOS NAS DECISÕES JUDICIAIS DE OUTROS PAÍSES (EUA, FRANÇA, INGLATERRA E ESPANHA) SOBRE O TRABALHO EM APLICATIVOS

O teor das decisões trazidas para o presente trabalho foram retiradas de sites de notícias e do estudo publicado em 2018, pelo Ministério Público do Trabalho intitulado “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”, de autoria dos procuradores Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande.

Nos Estados Unidos há decisões judiciais que caminha em dois sentidos, conforme a seguir: 1) oriundo do Estado da Flórida, no qual o Departamento de Oportunidade econômica considerou que a relação jurídica entre a UBER e o demandante da ação, como relação de emprego como a finalidade de concessão de auxílio – desemprego, este caminho também foi adotado pelo Estado de Nova Iorque, saliento que é uma decisão administrativa para fins de concessão de seguro-desemprego; 2) oriundo do Estado da Califórnia, no qual a Comissão de Trabalho, o órgão administrativo estadual que cuida da fiscalização das relações laborais, firmou entendimento de que a trabalhadora Barbara

Berwick foi contratada como motorista da Uber. Pode-se verificar, portanto, que há mudança de entendimento, pois para tal decisão a trabalhadora deve ser considerada empregada para todos os fins legais, e não somente para concessão de seguro-desemprego. Inclusive, na referida decisão foi instituída uma multa de quatro mil dólares para pagamentos de horas extras. (OITAVEN, 2018, p.47)

Há na Califórnia também uma ação coletiva em curso na Justiça Federal, na qual a Uber apresentou uma proposta de acordo para pagar cem milhões de dólares, porém não haveria o reconhecimento de vínculo de emprego, o juiz não acatou o referido acordo, pois considerou que o valor proposto era muito inferior ao total de 850 milhões de dólares estimado para a aludida ação. Entretanto, a ação coletiva do Estado de Massachusetts, em curso na Justiça Estadual desde de 2014, considerou que negar o reconhecimento de vínculo por enquadrar os trabalhadores da Uber como autônomos violaria as normas laborais do Estado. Já no Estado de Nova Iorque, a ação coletiva proposta pela New York Taxi Workers ajuizada na justiça federal, pleiteava também o reconhecimento de vínculo, foi vitoriosa, visto que a decisão do juiz administrativo no sentido de considerar que todos os motoristas de Uber de Nova Iorque são empregados para fins de concessão de seguro-desemprego. (OITAVEN, 2018, p.48)

O El País⁴, publicou uma reportagem intitulada “*Lei ataca as bases da ‘economia colaborativa’ da Uber na Califórnia*” de autoria Pablo Ximénez de Sandoval, em 14/09/2019, a matéria informa sobre a aprovação de projeto de lei do Estado da Califórnia que considera que os motoristas de plataformas como a Uber devem ser considerados funcionários dessas empresas, a referida lei tomou como base uma sentença da Suprema Corte da Califórnia, em que havia sido considerada que os trabalhadores do serviço de entrega em domicílio são por definição funcionários. O autor ainda realça, que na exposição de motivos para aprovação da referida lei consta que a uberização da economia, fenômeno exportado pela Califórnia para o mundo foi fator de erosão da classe média e aumento das desigualdades sociais. Na reportagem ainda foi salientado que aprovação de definitiva da referida lei, seria benéfico aos sindicatos e aos direitos trabalhistas por parte do Estado de origem da UBER, o que poderia influenciar todo o país e afetar radicalmente o modelo econômico dessas empresas.

⁴ https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html

Acesso em: 06/04/2021.

Na Inglaterra, o tribunal laboral em outubro de 2016 decidiu, em ação ajuizada por ex-motoristas, que os motoristas da Uber trabalham na condição de trabalhadores e não de autônomos, e por isso, devem ter os direitos relativos ao salário-mínimo e jornada de trabalho respeitados pela UBER, essa decisão foi mantida na corte de apelação. (OITAVEN, 2018, p.49)

Em 16/03/2021, a Folha de São Paulo⁵ publicou uma reportagem intitulada “*Uber define motoristas como trabalhadores do app no Reino Unido*” oriunda do Financial Times de autoria Dave Lee e Delphine Strauss, traduzida originalmente do inglês por Luiz Roberto M. Gonçalves.

A reportagem informa que a Uber vai reclassificar seus motoristas no Reino Unido como trabalhadores do aplicativo, haja vista ter acatado parcialmente uma recente decisão da Suprema Corte, o que significará que os motoristas da Uber no Reino Unido terão o direito ao pagamento de férias, salário-mínimo oficial e o registro automático um tipo de aposentadoria ligada à empresa. Sendo importante salientar que no aludido país há dois tipos de categorias de funcionários, existem trabalhadores que têm direito a cobertura total dos direitos trabalhistas e outros trabalhadores que têm uma cobertura parcial dos direitos trabalhistas, será esse o caso dos motoristas da Uber no Reino Unido, pois eles terão o direito ao salário-mínimo oficial por hora, o qual levará em conta somente o tempo que estiverem realizando corridas, mas não incluirá o tempo que os motoristas ficam na espera de chamadas para novas viagens.

Na reportagem consta ainda, que o juiz-chefe George Leggatt em uma decisão anterior, em 2016, considerou que o horário de trabalho deveria começar quando o motorista fizesse o login no aplicativo. Contudo, na atualidade, para ele, mesma análise não se aplicaria, diante da existência de concorrência significativa devido ao surgimento de novas plataformas digitais de transporte individual, a Uber não teria condições de pagar o salário-mínimo oficial por todo tempo que os motoristas ficassem online, para conseguir tal feito teria que estabelecer turnos rígidos de trabalho e reduzir drasticamente o número de motoristas que teriam acesso ao aplicativo. Entretanto, os sindicatos afirmaram que a Uber e as outras plataformas digitais de transporte compartilhados enchem as ruas da cidade com motoristas, o que resulta para os clientes tempos curtos de

⁵ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/uber-aceita-mudancas-cruciais-e-define-motoristas-como-funcionarios-no-reino-unido.shtml> Acesso em: 06/04/2021.

espera, mas longos períodos sem rentabilidade para os trabalhadores que ficam à espera de chamadas para novas viagens.

Pode-se perceber que a postura adotada pela Uber foi consequência de uma decisão do tribunal superior britânico que considerou que a referida empresa exercia controle evidente sobre os motoristas, pois era ela que alocava viagens e definia o valor das tarifas, ou seja, foi constatado que há uma relação de subordinação e dependência entre os motoristas e a Uber e, para tanto esses trabalhadores deveriam ser considerados como trabalhadores e não como trabalhadores autônomos. Sendo necessário informar que a Uber não estendeu essa mudança de classificação para os entregadores de comida que trabalham para Uber Eats, esses continuam sendo considerados como autônomos.

Na França, o órgão gestor do sistema de previdência social aplicou uma sanção administrativa à Uber devido à falta de recolhimento de cotas sociais, o referido órgão considera que há um vínculo de subordinação jurídica implícito entre a Uber e os Motoristas. A Uber recorreu da decisão apontando a ocorrência de vícios formais por violação ao princípio da ampla defesa, sem, contudo, questionar o mérito da decisão, o caso ainda se encontra pendente de julgamento. (OITAVEN, 2018, p.49 e 50)

O site de notícias UOL⁶, publicou em 05/03/2020, uma matéria intitulada de “*Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário*”, o conteúdo da reportagem informa que em 04/03/2020, a Corte Francesa considerou que a relação existente entre a Uber e o motorista de aplicativo é de contrato de trabalho. Inclusive a ministra de trabalho francesa Muriel Pénicaud afirmou que se faz necessário construir um novo quadro jurídico que proteja todos trabalhadores, sejam eles assalariados ou não.

A magistrada salienta que, hoje há uma situação confusa, pois de um lado a grande maioria dos trabalhadores de plataforma querem ter sua liberdade e independência, mas, por outro lado, eles também querem ter o direito às proteções sociais. Assim, para a justiça francesa o motorista de aplicativo não é um trabalhador autônomo, mas sim um empregado, tendo em vista que um dos critérios característicos de um trabalho autônomo é que a própria pessoa constrói a sua clientela, tem liberdade para fixar o preço e as

⁶ <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/03/05/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario.htm> Acesso em: 06/04/2021.

condições de sua prestação de serviço. Pode-se verificar que não é isso que acontece no caso dos trabalhadores de aplicativos, haja vista que são as plataformas digitais que definem quais os clientes a serem atendidos, o preço das tarifas e a forma como o serviço será prestado. Além da possibilidade de descredenciamento em caso de excesso de taxa de cancelamento, neste sentido fica patente ausência de autonomia dos motoristas de aplicativo em face das plataformas digitais. Dessa forma, para os magistrados que preferiram a aludida sentença consideram que o status de “freelance” do motorista de aplicativo é fictício.

Na Espanha, a Inspeção do trabalho da Catalunha concluiu que os motoristas da empresa Uber trabalham na condição de empregado, pois apesar de desfrutarem de certa liberdade de horário para trabalhar, os referidos trabalhadores estão sujeitos a um sistema de produtividade que é fixado por liberalidade e pelo interesse econômico da Uber. Inclusive a empresa, neste país, cedeu celulares aos motoristas, os quais só funcionava o aplicativo da própria UBER. O órgão, além de aplicar sanções administrativas, ainda firmou o entendimento sobre a existência de relação de emprego entre a UBER e os motoristas, pois há uma relação de dependência, como também os motoristas são parte essencial da atividade de transporte comercial da empresa.

A página do Consultor Jurídico⁷, em 12/03/2021, publicou uma reportagem intitulada “*Espanha confere direitos trabalhistas a entregadores de aplicativos*”, a reportagem informa que o Governo Espanhol, em 11/03/2021, anunciou que atribuirá direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos. Tal medida foi originada de um acordo entre sindicatos e empregadores, a legislação passará a considerar esses trabalhadores como assalariados. A matéria ainda salienta que essa decisão é inédita na Europa e foi oriunda de uma decisão proferida pelo Tribunal Supremo do país, a qual reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador ciclista e a empresa GLOVO. Na medida a ser adotada também consta que as empresas de aplicativos devem informar aos sindicatos as regras de algoritmos e tecnologia artificial que regem suas plataformas digitais. As referidas empresas argumentam que a revelação das regras que regem os algoritmos afetaria negativamente a economia digital espanhola e atacaria a liberdade das empresas.

⁷ <https://www.conjur.com.br/2021-mar-12/espanha-confere-direitos-trabalhistas-entregadores-aplicativos> Acesso em 06/04/2021.

A medida adotada pela Espanha ao considerar os entregadores por aplicativos como trabalhadores, bem como exigir que as plataformas digitais informem aos sindicatos as regras que regem seus algoritmos e inteligência caminha no mesmo sentido do que é proposto pela OIT, que aponta para a necessidade de construção de um novo contrato social que se fundamenta numa agenda centrada no ser humano, a qual propõe uma Garantia Universal de Trabalho que inclua como direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário-mínimo decente”, limites na jornada de trabalho e locais de trabalho seguros e condições salubres. O futuro do trabalho na era digital deve ser pautar numa abordagem em que o humano esteja no comando da inteligência artificial, o que deve garantir que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos, não por algoritmos. Assim, o desenvolvimento das capacidades humanas na era digital deve estar alicerçado nos princípios da dignidade, segurança e igualdade de oportunidades. (OIT, 2019)

Observa-se que as referidas decisões judiciais nos EUA, Inglaterra, França e Espanha se direcionam para um caminho bem diferente do apontado pelo judiciário brasileiro, uma vez que em suas sentenças há a negativa para utilização da argumentação clássica de subordinação, bem como em todas as decisões é ressaltado que o trabalho em aplicativos não é trabalho autônomo, haja vista que apesar desses trabalhadores desfrutarem de certa liberdade para fixar seus horários de trabalho, não são eles que fixam o valor da tarifa, ou escolhem a sua clientela, ou a forma como o serviço será prestado. Há, portanto, uma relação de subordinação e dependência entre esses trabalhadores e plataformas digitais. A subordinação pode ser verificada tanto na produtividade alcançada por meio de incentivos quanto na possibilidade de descredenciamento em caso de excesso de taxa de cancelamento. A dependência é caracterizada, pois os motoristas e entregadores são parte essencial da atividade de transporte e entrega comercial dessas empresas.

3.4 PROJETOS DE LEI QUE TRAMITAM NO CONGRESSO NACIONAL SOBRE O DIREITO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS

Para entender melhor a trajetória das tentativas de regulamentação do trabalho em aplicativos no Brasil, será feita uma síntese dos projetos de lei que tramitam no Congresso

Nacional. Registre-se que a maioria dos projetos de lei foram apresentados durante a pandemia do novo coronavírus, haja vista a importância que o tema ganhou na atualidade, em razão do aumento exponencial do número de pessoas que passaram a trabalhar para aplicativos, bem como a repercussão das recentes paralisações em âmbito nacional promovidas pelos entregadores de aplicativos, ocorrida em 25/07/2020. Pode-se perceber que os parlamentares passaram a olhar para essa questão com maior interesse, tanto que há propostas de projetos de lei do Trabalho em Aplicativos de uma gama de partidos, entre eles estão PSOL, PT, PDT, PV, PSB, PCdoB. De forma geral, os referidos projetos de lei se destinam a garantir a contratação de seguros ou o pagamento de auxílio financeiro para esses trabalhadores, conforme a seguir:

a) PL nº 1665/220:

Em 20/04/2020, proposto pela bancada do PSOL, dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). O PL 11665 tramita em regime de urgência, no entanto, em 22/12/2020, na Sessão Deliberativa Extraordinária (virtual), a matéria não foi apreciada em face do encerramento da sessão, já há mais de 1 ano do início da pandemia e nada de efetivo foi feito em favor desses trabalhadores.

Sendo importante realçar que, a proposta tem caráter transitório, pois procurar somente remediar a situação dos trabalhadores durante o período pandêmico. As duas medidas propostas mais importantes estão contidas nos artigos a seguir:

“[...]Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar em benefício do entregador a ela vinculado seguro contra acidentes e por doença contagiosa.

Art. 4º A empresa de aplicativo deve assegurar aos entregadores afastados em razão de acidente ou por suspeita ou contaminação pelo coronavírus (Covid-19) a assistência financeira durante o período de afastamento necessário para a recuperação do trabalhador.[...] (grifos nossos)

Ao apresentar justificativa para a proposição da PL 1665/2020, o deputado Ivan Valente fez a seguinte afirmação:

Durante a pandemia do coronavírus (Covid-19), os entregadores de aplicativos passaram a ser peça chave para possibilitar o isolamento social da população, principal medida indicada pela Organização Mundial de Saúde para evitar a disseminação do vírus em nosso país.

Entretanto, foi justamente na Pandemia do COVID-19, que as condições de trabalho foram mais precarizadas, conforme foi relatado na pesquisa “Trabalho por plataformas digitais, reconfigurações jurídicas e novos direitos”, vinculado a um projeto de pesquisa sediado na Universidade Federal do Paraná (UFPR), o qual verificou que apesar aumento expressivo da demanda para as empresas proprietárias de plataforma digital do setor de entregas, os trabalhadores sofreram com a expressiva deterioração das condições de trabalho, com a redução do valor da hora de trabalho, a ausência de proteções à saúde e segurança dos trabalhadores em face dos riscos da COVID-19, além desligamentos injustificados. (ABILIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020);

b) PL 794/2020:

Em 20/03/2020, proposta por Professor Israel Batista – PV/DF, regulamenta os procedimentos a serem seguidos nos serviços de entregas a domicílio (delivery) durante o período de calamidade pública devido ao coronavírus (COVID-19). O aspecto interessante em relação ao PL 1665/2020 é que esse trouxe a exigência da entrega por parte das plataformas digitais de equipamentos de proteção aos trabalhadores, porém em 18/11/2020, o referido deputado solicita a retirada de pauta do Projeto de Lei nº 794/2020. Em 01/12/2020, a mesa diretora da Câmara dos Deputados acatou a retirada da pauta do PL794/2020.

Na justificativa do PL794/2020, percebe-se que a preocupação é que os equipamentos de proteção sejam disponibilizados para os trabalhadores, não somente para protegê-los do risco de contaminação, como também para proteger os consumidores dos produtos entregues, visto que o isolamento social fez aumentar de forma exponencial a demanda por entregas em domicílio. Dessa forma, a proposta tentava evitar que os entregadores se tornassem vetores de contaminação do COVID-19;

c) PL 2340/2020:

Em 04/05/2020, proposta por Denis Bezerra – PSB/CE, Bira do Pindaré – PSB/MA, Camilo Capiberibe – PSB/AP, dispõe sobre a destinação de parte do percentual retido pelas empresas para os motoristas e entregadores dos serviços de transporte por aplicativo, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. A referida proposta ainda aguarda o despacho do Presidente da Câmara dos Deputados.

Na justificativa do deputado Denis Bezerra consta que a PL 2340/40 tem como propósito amenizar a situação dos motoristas e entregadores vinculados aos aplicativos, diante da redução dos percentuais cobrados pelas empresas a cada viagem ou entrega realizada, ou seja, proposta estabelece que as empresas reduzam em pelo menos 25% o percentual que atualmente descontam dos motoristas e entregadores.

A novidade trazida por este projeto de lei é que ele abarca tanto entregadores quanto motoristas de aplicativos, bem como propõe a redução de percentuais cobrados pelas plataformas digitais, o que seria interessante, pois isso permitiria que, pelo menos, no contexto pandêmico o ônus da atividade fosse arcado também pelas empresas e não só pelos trabalhadores, tal medida não ganhou adesão entre os parlamentares, visto que até agora, em abril de 2021, a proposta ainda aguarda o despacho do Presidente da Câmara dos Deputados;

d) PL 3597/2020:

Em 01/07/2020, proposto por Bira do Pindaré – PSB/MA, Vilson da Fetaemg – PSB/MG, Camilo Capiberibe – PSB/AP, dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega, essa proposta foi pensada ao PL1665/2020, 19/10/2020.

e) PL 1686/2020:

Em 07/04/2020, proposto por Erika Kokay – PT/DF, dispõe sobre o pagamento de auxílio financeiro para motoristas e entregadores por aplicativos em razão dos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus (Covid-19); altera a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 que “Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Na justificativa desse PL, a deputada Erika Kokay apresenta o teor da decisão da Justiça do Trabalho, a qual concedeu liminar por força de duas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo (MPT-SP), em que foi reconhecida a responsabilidade das plataformas digitais pela devida proteção dos trabalhadores que lhes prestam serviços. Após a decisão, as plataformas digitais *iFood* e *Rappi* tiveram que garantir assistência financeira aos trabalhadores contaminados pelo COVID-19 ou que integravam o grupo de alto risco para que possam se manter em distanciamento social com recursos necessários para sua sobrevivência.

Na decisão, o Ministério Público do Trabalho estabeleceu que as plataformas digitais deveriam arcar com um auxílio equivalente à média dos valores diários pagos nos 15 dias anteriores à decisão, garantindo, pelo menos, o pagamento de um salário-mínimo mensal. Pode-se concluir que a referida decisão tem como parâmetro ou pode ter sido orientado pelo documento publicado pela OIT (2019) intitulado “*Trabalho para um futuro mais brilhante*”, o qual propõe que o futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsivo, baseado nos princípios de solidariedade e compartilhamento de riscos, haja vista que a proteção social é um direito humano essencial, que proporciona aos trabalhadores proteção contra o medo a insegurança, além de os ajudar a participar do mercado de trabalho, sendo, dessa forma, um fator produtivo que tanto ajuda as pessoas quanto as economias a prosperarem.

Em 05/08/2020, foi apresentado pelo Deputado Enio Verri – PT/PR um Requerimento nº 2059/2020, solicitando que o Projeto de Lei n. 1.665/2020 tramite conjuntamente com os Projetos de Lei n. 5.756/2019, 6.423/2019, 1.686/2020, 1.744/2020, 3.516/2020, 3.515/2020, 3.538/2020, 3.572/2020, 3.554/2020 e 3.594/2020”.

f) PL2379/2020:

Em 04/05/2020, proposto por Mauro Nazif – PSB/RO, Denis Bezerra – PSB/CE, propõe a obrigação para as empresas que operam por meio de plataforma digital a pagar uma indenização no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) aos prestadores de serviços externos contaminados pelo coronavírus (Covid-19). O projeto de lei ainda está com status aguardando despacho do Presidente da Câmara dos Deputados.

g) PL 1677/2020:

Em 07/04/2020, proposto por Eduardo Bismarck – PDT/CE, o qual dispõe sobre medidas a serem adotadas pelas empresas titulares de plataformas digitais para entrega de produtos e serviços no sentido evitar o contágio de coronavírus pelos profissionais de transporte de produtos e passageiros, enquanto durar o estado de calamidade pública decretado pelo Congresso Nacional. Em 05/08/2020, foi apresentado o Requerimento n. 2056/2020, pelo Deputado Eduardo Bismarck (PDT/CE), o qual solicitou o Projeto de Lei n.º 1677, de 2020 fosse apensado ao Projeto de Lei n.º 1665, de 2020, por tratarem de matérias correlatas.

h) PL 3572/2020:

Em 30/06/2020, proposto por Alencar Santana Braga – PT/SP, Rogério Correia – PT/MG, dispõe sobre a obrigação das operadoras de aplicativos de entrega a manter uma base de apoio visando o mínimo de comodidade aos entregadores. Em 05/08/2020, foi apresentado pelo Deputado Enio Verri – PT/PR um Requerimento nº 2059/2020, solicitando que o Projeto de Lei n. 1.665/2020 tramite conjuntamente com os Projetos de Lei n. 5.756/2019, 6.423/2019, 1.686/2020, 1.744/2020, 3.516/2020, 3.515/2020, 3.538/2020, 3.572/2020, 3.554/2020 e 3.594/2020".

i) PL 3538/2020:

Em 29/06/2020, proposto pela bancada do PT, dispõe sobre o afastamento remunerado dos trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais, isto é, as empresas devem instituir mecanismo de afastamento remunerado por razões de saúde aos seus trabalhadores vinculados. Em 05/08/2020, foi apresentado pelo Deputado Enio Verri – PT/PR um Requerimento nº 2059/2020, solicitando que o Projeto de Lei n. 1.665/2020 tramite conjuntamente com os Projetos de Lei n. 5.756/2019, 6.423/2019, 1.686/2020, 1.744/2020, 3.516/2020, 3.515/2020, 3.538/2020, 3.572/2020, 3.554/2020 e 3.594/2020".

j) PL 1744/2020:

Em 09/04/2020, proposto por Paulo Pimenta – PT/RS, estabelece medidas para garantia de renda aos taxistas, mototaxistas, motoristas de transporte de turismo, motoristas de veículos particulares de transporte de pessoas ou produtos por aplicativos de celular. Em 05/08/2020, foi apresentado pelo Deputado Enio Verri – PT/PR um Requerimento nº 2059/2020, solicitando que o Projeto de Lei n. 1.665/2020 tramite conjuntamente com os Projetos de Lei n. 5.756/2019, 6.423/2019, 1.686/2020, 1.744/2020, 3.516/2020, 3.515/2020, 3.538/2020, 3.572/2020, 3.554/2020 e 3.594/2020".

l) PL 1872/2020:

Em 14/04/2020, proposto por Júlio Delgado – PSB/MG, propõe a instituição da obrigatoriedade de utilização de EPI's para os prestadores de serviço de entrega domiciliar durante o período de emergência em saúde pública – COVID – 19. Em 18/05/2020, foi apresentado o requerimento n. 1155/2020, pelo Deputado Júlio Delgado

(PSB/MG), o qual solicitou que o Projeto de Lei nº 1872/2020 fosse apensado ao PL nº 1562/2020.

m) PL 3554/2020:

Em 30/06/2020, proposto Rubens Otoni – PT/GO, Erika Kokay – PT/DF, José Guimarães – PT/CE e outros. Dispõe sobre o acesso a Equipamentos Individuais de Proteção por trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. Em 05/08/2020, foi apresentado pelo Deputado Enio Verri – PT/PR um Requerimento nº 2059/2020, solicitando que o Projeto de Lei n. 1.665/2020 tramite conjuntamente com os Projetos de Lei n. 5.756/2019, 6.423/2019, 1.686/2020, 1.744/2020, 3.516/2020, 3.515/2020, 3.538/2020, 3.572/2020, 3.554/2020 e 3.594/2020".

n) PLP 180/2020:

Em 08/07/2020, proposto por Reginaldo Lopes – PT/MG, Marília Arraes – PT/PE, Bira do Pindaré – PSB/MA e outros. Dispõe sobre a contribuição à Previdência Social e à aposentadoria especial dos trabalhadores e trabalhadoras de empresas de aplicativos. Em seu art. 2 a PL180/220 determina “*Art. 2º A aposentadoria especial será devida, aos 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher; ou aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, ao segurado, que seja trabalhador vinculado à empresa de aplicativo, e que comprove o tempo mínimo de trabalho de 20 (vinte) anos sujeito a condições especiais.*” Já no seu art. 4, há uma conceituação sobre o que é considerado permanente, ou seja, é aquele exercido de forma não ocasional nem intermitente, no qual é indissociável a prestação de serviços.

Pode-se perceber que o trabalho por aplicativos se caracteriza por ser um trabalho permanente, tanto no quesito de não ser ocasional, haja vista que a maioria desses trabalhadores trabalham por dias seguidos sem descanso gozado ou remunerado, bem como a atividade exercida por eles é indissociável da atividade econômica exercida pelas plataformas digitais, qual seja, transportes de passageiros ou entregas a domicílio. Inclusive, consta na justificativa dos referidos deputados, que os trabalhadores por aplicativos são as novas vítimas da precarização social do trabalho, pois esses trabalhadores são caracterizados por sua informalidade, por não possuírem direito a férias, décimo terceiro, à assistência de saúde ou aposentadoria, direito estes básicos e consagrados constitucionalmente.

Os deputados ainda salientam que apesar de serem intitulados como empreendedores são, na verdade, tratados como semi escravos, pois trabalham sem qualquer nível de proteção social, explorados por empresas que nem ou mal pagam impostos. Em 07/12/2020, o PLP 180/2020 foi apensado ao PLP-207/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD).

o) PL 3689/2020:

Em 07/07/2020, proposto pela Senadora Rose de Freitas – Podemos/ES. Estipula obrigações contratuais para empresas de serviço de entregas (delivery) por aplicativo para com seus entregadores no período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (covid-19), a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

p) PL 3515/2020:

Em 26/06/2020, proposto pela bancada do PT. Dispõe sobre a instituição de regras para o desligamento de trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. A justificativa para este projeto de lei, informa que as novas tecnologias impuseram uma nova realidade ao mundo do trabalho, visto que atualmente é mais presente a figura do trabalhador sem vínculo e apenas associado a uma plataforma digital. Apesar do aumento de produtividade, verifica-se também que a falta de regulamentação ocasiona grave insegurança jurídica, implicando, por sua vez, em forte precarização social do trabalho e grande fragilidade na relação entre os trabalhadores por aplicativos e empresas proprietárias de tais plataformas digitais. Em 07/12/2020, o PL 3515/2020 foi apensado ao PL-6015/2019. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD).

q) PL 2786/2020:

Em 20/05/2020, proposto por Denis Bezerra – PSB/CE. Dispõe sobre a limitação de percentual de cobrança pelas empresas que atuam nos serviços de entrega (delivery) por meio de aplicativos ou outra plataforma de comunicação em rede. Na sua justificativa, o deputado destaca que estudos da GS&NPD mostram que o mercado das empresas que prestam serviços de entrega (delivery) vem crescendo muito no Brasil, como também vêm movimentando bilhões de reais, o exemplo desse sucesso pode ser verificado na estimativa de que em 2022 o setor de Food Service mobilize R\$ 527,5 bilhões. No

entanto, o deputado esclarece que o percentual imposto unilateralmente pelas empresas de delivery, pode ser caracterizado como uma forma de contrato leonino, que é entendido como aquele que lesa direitos de uma das partes, aproveitando-se normalmente de uma situação desigual entre os pactuantes. Em 09/04/2021, foi apresentado requerimento de retirada de proposição n. 723/2021, pelo Deputado Denis Bezerra (PSB/CE).

r) PL 3748/2020:

Em 10/07/2020, proposto pela Deputada Tabata Amaral (PDT/SP). Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. O referido projeto de lei propõe obrigações que devem ser impostas às plataformas digitais, a seguir destaco as principais:

- 1) É vedado penalizar o trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação de uma chamada, essa recusa, por sua vez, não poderá influenciar a avaliação do trabalhador ou a quantidade de serviços que recebe art. 3 e parágrafos 1º, 2º e 4º, importante instituto, pois é esses um dos maiores motivos para o desligamento dos trabalhadores das plataformas digitais;
- 2) É vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período, art. 3 § 3º, essa possibilidade é a que mais caracteriza o poder diretivo das plataformas digitais, tendo em vista que esse é um mecanismo que por um lado gera aumento de produtividade e por outro demonstra a ausência de autonomia desses trabalhadores;
- 3) a plataforma deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização, art.7;
- 4) Caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização, art.8;
- 5) As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores e para distribuição dos serviços devem ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores, art.9;
- 6) O trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS na qualidade de segurado empregado, art.16, aqui passa considerar o trabalhador por aplicativos como empregado, porém somente para fins previdenciários;
- 7) Os trabalhadores sob demanda que ficarem temporariamente incapacitados para o trabalho por motivo de saúde deverão ter direito remuneração diária a ser paga será calculada com base na média das remunerações auferidas nos 120 (cento e vinte) dias anteriores ao afastamento ou, no caso de trabalhadores cadastrados recentemente, desde a data de cadastramento, art. 17, parágrafo único.

A deputada em sua justificativa relata que, embora o trabalho por meio dos aplicativos representar nos últimos anos uma importante fonte de renda para as famílias, diante de um cenário de elevado desemprego, a legislação e as políticas públicas atuais

são insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores. A deputada trouxe dados do IBGE e a Revista Exame, os quais informam que a Uber, 99, *iFood* e *Rappi* em conjunto são os maiores empregadores do país, com quase 4 milhões de trabalhadores utilizando suas plataformas como única fonte de renda. Ainda salienta, que apesar de os Trabalhadores por Aplicativos possuírem certa liberdade em relação aos horários e duração do trabalho, não possuem as demais características que são necessárias para caracterizá-los como autônomos ou mesmo empresários individuais, uma vez que toda a estrutura de negócios, desde a captação de clientes e publicidade até o desenvolvimento das ferramentas tecnológicas são criadas e mantida pelas empresas responsáveis pelos aplicativos.

Apesar do reconhecimento que os trabalhadores de aplicativos não pode figurar como trabalho autônomos, o referido projeto de lei generaliza o trabalho por demanda, favorecendo as plataformas digitais que continuam isentas de responsabilidade, o que poderá ser ampliado para qualquer função e quaisquer categorias, criando uma liberalidade funcional pautada pela irresponsabilidade do contratante, o que é vedado em lei, pois ataca direitos sociais consagrados constitucionalmente. Em 09/12/2020, o PL 3748/2020 foi apensado ao PL-6015/2019. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD).

s) PL6015/2019:

Em 19/11/2019, proposto por Mário Heringer – PDT/MG, o qual dispõe sobre a alteração do o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.

O deputado na justificativa do seu projeto informa que no segundo trimestre de 2019, de acordo com a PNAD publicada pelo IBGE, o índice de desemprego se manteve em torno de 12%, mas o crescimento da informalidade atingiu patamares recordes: 38,8 milhões de pessoas, correspondendo a 41,4% da população ocupada. Salientou também que a informalidade vem sendo reconhecida por diversos especialistas como o “motor do emprego” no país, desde 2017, o que demonstra a forte nível de precarização do mercado de trabalho brasileiro, visto que nesta modalidade de trabalho os rendimentos são

menores, são necessárias mais horas trabalhadas, com fortes sensações de instabilidade e insegurança. O deputado reconheceu que o “Trabalho por Aplicativo” vem se consolidando para grande parcela de trabalhadores como um único meio de todo o seu sustento, trabalhando de seis a doze horas diárias, sem qualquer garantia trabalhista, previdenciária, ou qualquer direito a licenças e afins. Inclusive, o deputado relatou sobre a controvérsia existente no Brasil sobre o reconhecimento de vínculo trabalhista nesta modalidade de contratação, em que os atributos de pessoalidade e onerosidade do serviço são consensualmente reconhecidos por todas as instâncias, havendo discordância apenas no reconhecimento de subordinação e não-eventualidade.

t) PL 3577/2020:

Em 01/07/2020, proposta por Márcio Jerry – PCdoB/MA, propõe a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos.

O referido projeto de lei propõe a alteração da CLT, a qual propõe a criação Seção XV – DOS EMPREGADOS QUE PRESTAM SERVIÇOS DE ENTREGA DE MERCADORIAS POR MEIO DE APLICATIVOS que seria composta pelos seguintes artigos:

Art. 350-A. Será considerado empregado, para fins do disposto no art. 3º desta lei o profissional que, por meio de empresas operadoras de aplicativos de entrega, exercer atividade de entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa e habitual vinculado à empresa.

§ 1º Considera-se empresa operadora de aplicativo de entrega qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor.

§ 2º Para fins do disposto nesta Seção, será considerado habitual o serviço prestado pelo entregador que esteve a disposição de empresa operadora de aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses ou por, no mínimo 40 horas por mês, em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses.

Art. 350-B. A empresa operadora de aplicativo de entrega deve contratar em benefício do entregador a ela vinculado seguro devida, além de seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega sem qualquer ônus para o motorista.

§1º Caberá à empresa operadora de aplicativo de entrega assegurar ao entregador:

a) alimentação e água potável;

b) espaço seguro para descanso entre as entregas.

§2º A empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa de aplicativo de entrega deve permitir que o entregador de aplicativo utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento.

Art. 350-C. O entregador contratado diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, é equiparado, para efeito desta Lei, ao entregador de aplicativo.

Art.350-D. A empresa operadora de aplicativo de entrega fica obrigada a instituir mecanismos de apoio aos seus trabalhadores a ela vinculados, inclusive o acesso gratuito aos Equipamentos de Proteção Individual necessários ao cumprimento do trabalho contratado.

Art. 350-E. É vedado à empresa operadora de aplicativo de entrega desligar sumariamente qualquer trabalhador dos aplicativos em motivo devidamente fundamentado, comunicado ao empregado com, no mínimo, 10 dias de antecedência.

§1º O desligamento a que se refere o caput será precedido de comunicação prévia com, no mínimo, 10 de antecedência, garantida a devida manifestação e contraditório por parte do empregado.

Art. 350-F. A empresa operadora de aplicativo de entrega deverá garantir o afastamento remunerado por motivo de saúde aos entregadores a ela vinculados com remuneração equivalente à média dos valores percebidos por este nos últimos três meses.

Art. 350-G. As empresas operadoras de aplicativo de entrega deverão elaborar um plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho, para realizar ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

Verifica-se que este é o único projeto de lei que propõe alçar os Trabalhadores de Aplicativos a condição de empregado, apesar de excluir os motoristas de aplicativos representa um grande avanço, por desconstituir a ideia de que esses trabalhadores deveriam ser enquadrados como trabalhadores autônomos, bem como prever o reconhecimento do vínculo como empregado, regulamenta a possibilidade de desligamento das referidas plataformas, implanta a necessidade de seguro de vida e estabelece normas de segurança e saúde do trabalho.

O deputado Marcio Jerry, na sua justificativa, salienta que as empresas de plataformas digitais para fugir da responsabilidade e risco econômico do negócio, vendem a ilusão de que neste novo modelo de gestão do trabalho, não haveria trabalhadores, mas sim parceiros, autônomos, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato, porém essa não é a realidade vivida por esses trabalhadores no seu cotidiano de vida e trabalho. E por fim, o deputado conclui que as relações de trabalho se transformam em relações empresariais e, com isso, direitos trabalhistas são ignorados em nome de

fictício “empreendedorismo”, que só existe no campo das ideias que lastrearam os alicerces da economia colaborativa ou cultura de compartilhamento.

Percebe-se, diante da análise de todos esses projetos de lei e das decisões judiciais, que de forma majoritária se respaldam na subordinação clássica para o não reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e plataformas digitais, tudo isso somado a ausência de regulamentação do trabalho por aplicativos, demonstra a forte precariedade e a difícil realidade do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que, diante desse panorama social, as referidas empresas ficam isentas do seu dever e responsabilidade em relação à remuneração e ao bem-estar desses trabalhadores, postura essa respaldada no pós-reforma trabalhista e agudizada com advento da Carteira Verde e Amarela.

4 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E SUAS CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO

A partir da análise dos dados coletados na pesquisa de campo, neste tópico pretende-se relatar a percepção dos Trabalhadores de Aplicativos acerca das suas condições de vida e trabalho, tendo como pano de fundo a Agenda de Trabalho Decente e a luta por visibilidade e, por conseguinte, a sua regulação enquanto nova categoria de trabalho. O presente capítulo será dividido em quatro ramos de análise: caracterização e perfil dos Trabalhadores de Aplicativos, suas percepções sobre o que seja um Trabalho Decente, suas percepções sobre o trabalho em plataformas digitais e luta por regulação e melhores condições de trabalho.

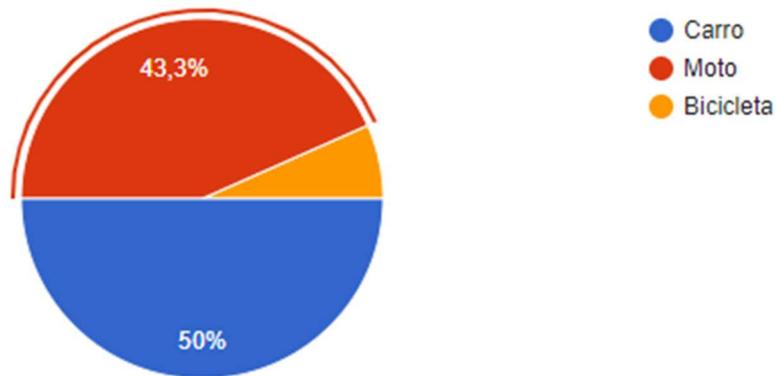
Utilizou-se a plataforma *Google Forms* para elaboração e disponibilização do questionário de pesquisa aos trabalhadores, foram realizadas 30 entrevistas que foram construídas através de um único tipo de questionário, o qual possuía uma segmentação para os Trabalhadores de Aplicativos do setor de transporte, os motoristas de veículos (Uber e outros) e outra para os Trabalhadores de Aplicativos de entregas delivery de motocicleta e bicicleta (Ifood e outros). Os questionários se baseiam em quatro pontos de análise: trabalho em aplicativos, regulamentação, empreendedorismo, mercado de trabalho e trabalho decente.

4.1 CARACTERIZAÇÃO E PERFIL DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Neste tópico do capítulo será analisado o perfil dos Trabalhadores de Aplicativos, através das informações de renda, idade, gênero, raça, escolaridade, veículo de trabalho (carro, moto e bicicleta), quantidade de horas trabalhadas. Destaque-se que todos os gráficos apresentados neste capítulo são oriundos do nosso formulário de pesquisa⁸, conforme a seguir:

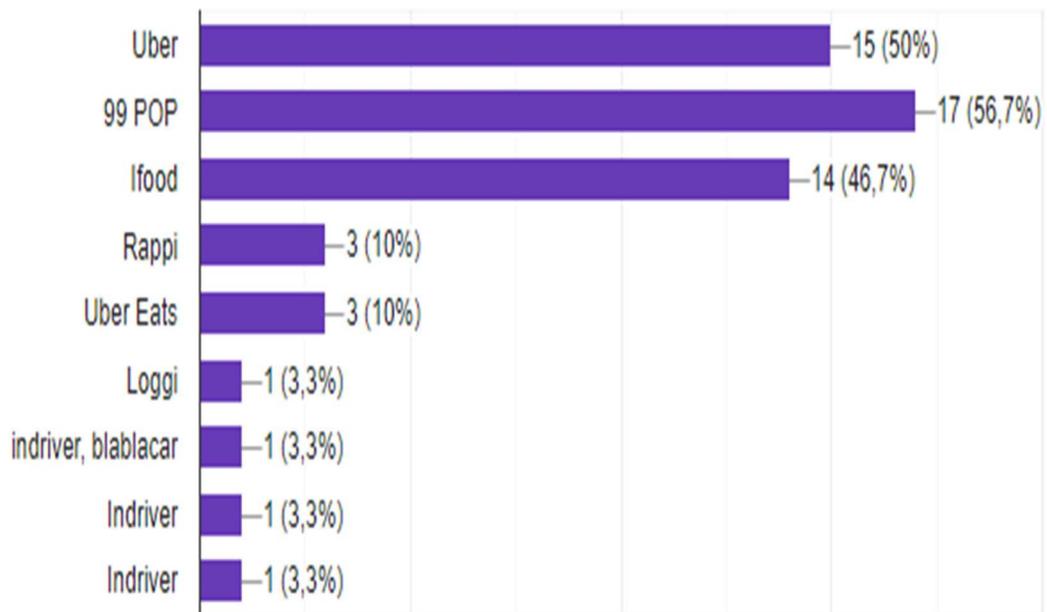
⁸ <https://docs.google.com/forms/d/1rsQkxbmCZoIUE-WCiMp17KCHusJcPWz1jllMjnw9Y/edit#responses>

Gráfico – 1



Registre-se que das 30 entrevistas respondidas, 15 foram respondidas por motoristas de Aplicativos e 15 foram respondidas por entregadores de Aplicativos, sendo que entre os entregadores, 13 fazem suas entregas por motocicleta e 2 fazem suas entregas por bicicleta.

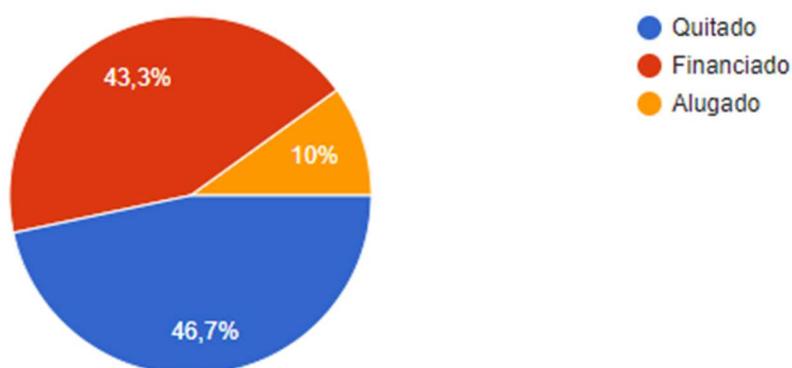
Gráfico-2



Verifica-se que a plataforma digital de transporte de passageiros mais utilizada é a 99 POP, seguida pela UBER, porém a diferença não é tão expressiva, visto que muitos trabalhadores utilizam as referidas plataformas de forma concomitante. Quanto à plataforma digital de entregas delivery, percebe-se uma forte concentração do *Ifood*, que é utilizado por 14 dos 15 entregadores que responderam a pesquisa, o que corresponde a 93,3% trabalhadores entrevistados do seguimento, enquanto 3 entregadores disseram utilizar o Rappi e outros 3 responderam realizar entregas para o Uber Eats, significando um percentual de 20% de respostas de entregadores que trabalham para cada um desses aplicativos.

Inclusive, o deputado Denis Bezerra – PSB/CE, na sua justificativa do seu PL 2786/2020 destacou que estudos da GS&NPD mostram que o mercado das empresas que prestam serviços de entrega (delivery) vem crescendo muito no Brasil, como também vêm movimentando bilhões de reais, o exemplo desse sucesso pode ser verificado na estimativa de que em 2022 o setor de Food Service mobilize R\$ 527,5 bilhões. Verificou-se no site da *Ifood*⁹ que, em 2017 eram feitos 6.1 milhões de pedidos por mês, em 2018 cresce para 13 milhões de pedidos por mês, em 2019 aumenta para 20 milhões de pedidos por mês, consta também no site a informação de investimentos em inteligência artificial através da aquisição da Hekima, não há no site informações sobre do número de pedidos mensais nos anos 2020 e 2021.

Gráfico-3

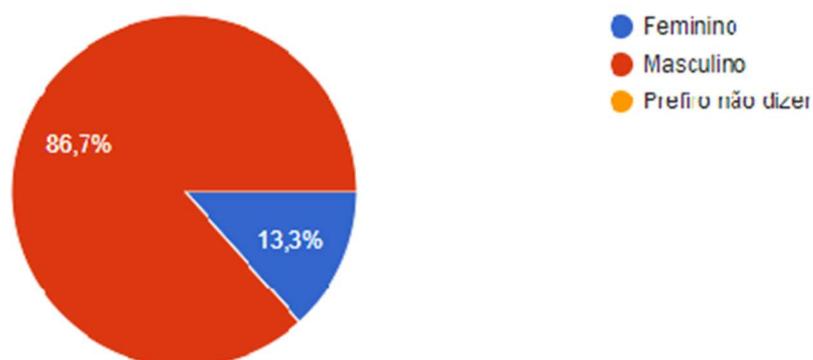


⁹ <https://institucional.ifood.com.br/ifood>

Observa-se que 43,3% (13 pessoas) trabalham com veículo financiado e 10% (3 pessoas), ou seja, 53,3% dos trabalhadores não têm a propriedade do seu veículo de trabalho, o que gera um maior custo fixo e por consequência uma menor remuneração pelo serviço prestado. Chama atenção, que os trabalhadores ao fazerem o cálculo de sua remuneração líquida não mensuram os valores das parcelas mensais de financiamento, seguro ou manutenção do veículo. Nas entrevistas, percebe-se que os trabalhadores somente abatem do valor recebido pelas plataformas digitais o valor do combustível, o que demonstra uma forte incompreensão do verdadeiro valor de remuneração recebido.

Diante desse contexto, nota-se que as plataformas digitais, além de expropriar do trabalhador a sua mão de obra, também expropria os seus bens adquiridos numa condição de assalariamento anterior, haja vista que 46,7% dos trabalhadores (14 pessoas) utilizam para trabalhar o veículo de sua propriedade. Dessa forma, essas empresas não precisam mais ter seu capital investido em bens, somente em tecnologias informacionais, o que demonstra que essa nova forma de gestão do trabalho se fundamenta num sistema de hiperexploração cujo avanço tecnológico não é utilizado para favorecer o desenvolvimento social e humano da nossa sociedade, mas somente utilizado para gerar lucros exorbitantes para essas grandes empresas de tecnologias informacionais internacionais.

Gráfico – 4

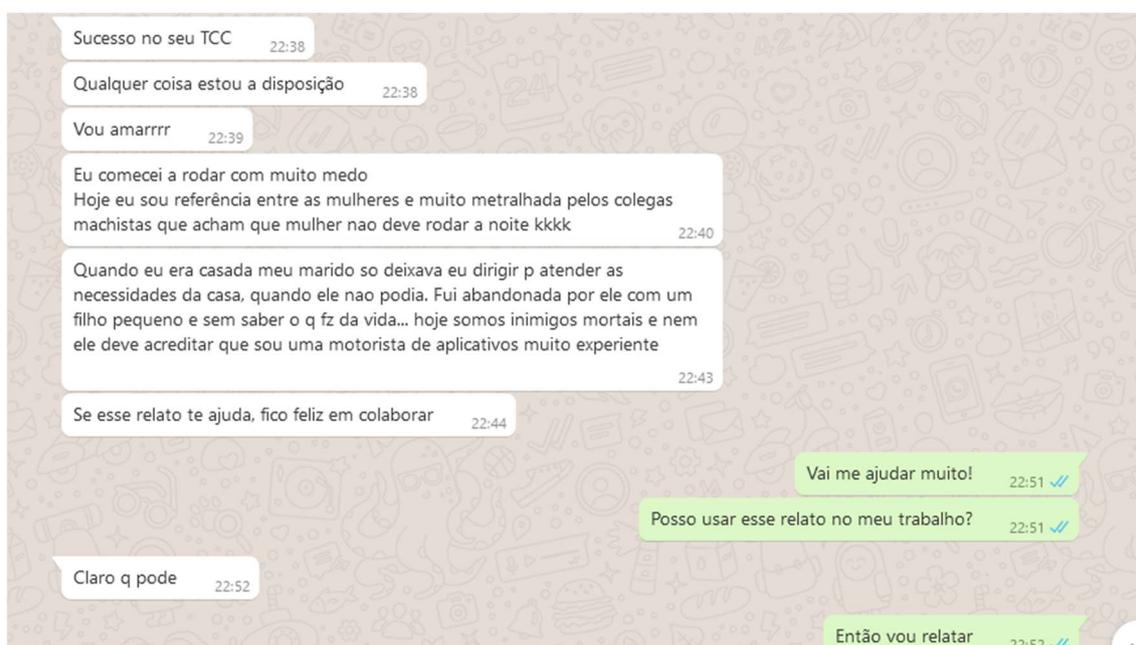


Percebe-se que essa categoria é majoritariamente masculina, uma vez que do contingente de pessoas que responderam o formulário de pesquisa, 86,7% (26 pessoas) eram do sexo masculino e somente 13,3% (4 pessoas) eram do sexo feminino, sendo que 3 eram motoristas e somente uma entregadora, a qual trabalha com motocicleta.

Analisando os dados da PNAD do quarto semestre de 2020¹⁰, percebeu-se que essa desproporção entre os homens e mulheres pode ser entendida como algo característico do mercado de trabalho brasileiro.

Apesar dos dados da pesquisa mostrarem que as mulheres são a maioria entre as pessoas em idade de trabalhar, visto que, no 4º trimestre de 2020, elas representavam 53,2% dessa população, todavia, entre as pessoas ocupadas, verificou-se a predominância de homens (56,5%). É importante salientar que esta tendência ocorreu em todos os anos da pesquisa, e que a série histórica foi iniciada no ano de 2012. Essa situação se coaduna, com o relato da motorista de aplicativo conforme a seguir:

Figura – 1

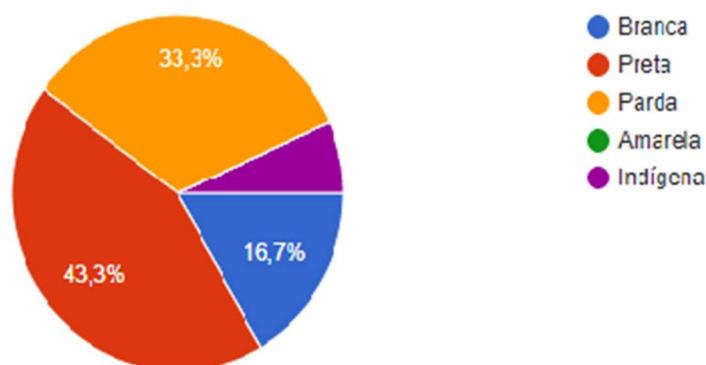


¹⁰ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.pdf

Acesso em 28/04/2020.

Neste documento o IBGE ainda aponta a ocorrência de diferenças na taxa de desocupação entre homens e mulheres no 4º trimestre de 2020, a taxa foi estimada em 11,9% para os homens e 16,4% para as mulheres, sendo necessário lembrar que a taxa total para este período ficou em 13,9%.

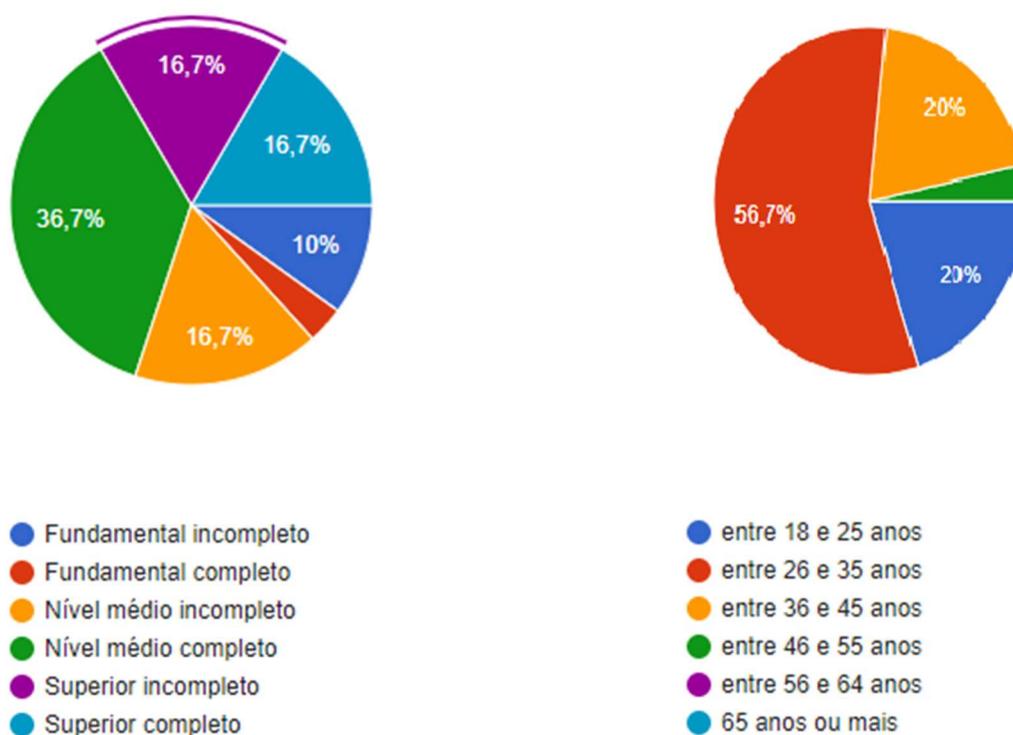
Gráfico – 5



Identificou-se que a maior parte dos Trabalhadores de Aplicativos se classificam como pretos 43,3% (13 pessoas) e pardas 33,3% (10 pessoas), sendo que somente 16,7% se consideram brancas (5 pessoas) e 6,7% indígenas (2 pessoas). Os dados coletados mostram que além do mercado de trabalho brasileiro ser machista é também racista. E isso pode ser verificado na PNAD do 4º trimestre de 2020, haja vista que, a taxa de desocupação desagregada por cor ou raça mostrou que a taxa dos que se declararam brancos (11,5%) ficou abaixo da média nacional. Porém a dos pretos (17,2%) e a dos pardos (15,8%) ficou acima. Sendo importante salientar que das 30 pessoas que responderam o formulário de pesquisa, 17 pessoas informaram que foram motivadas a trabalhar em Aplicativos por questões de desemprego e falta de oportunidade, sendo que dessas pessoas 8 eram pretas, 6 pardas, 2 brancas e 1 indígena.

Gráfico – 6

Neste gráfico serão analisados os dados sobre escolaridade e faixa etária de forma conjunta, por considerar que os referidos dados estão imbricados quando se tratam de assuntos que se referem a cor, idade, escolaridade e inserção em trabalhos informais.



Identifica-se que a maior parte dos entrevistados possuem nível médio completo, qual seja 36,7% (11 pessoas) e somente 16,7% (5 pessoas) possuem superior incompleto, o mesmo percentual dos que têm nível médio incompleto. Por outro lado, verifica-se que os Trabalhadores de Aplicativos são uma categoria eminentemente jovem, visto que 56,7% (17 pessoas) estão dentro da faixa etária entre 26 e 35 anos, e 20% (6 pessoas) estão na faixa etária entre 18 e 25 anos, fato que gera grande preocupação, pois a inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, já se inicia por meio de trabalho informal, sem regulamentação e sem direitos.

Observa-se que essas informações apontadas pelo formulário de pesquisa seguem no mesmo sentido apontado pela PNAD do 4º trimestre de 2020, ao evidenciar que a taxa de desocupação dos trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos atingiu 29,8%, ou seja,

há quase 4,1 milhões de jovens à procura de um emprego, sendo que a maior parcela de desocupados era representada pelos adultos de 25 a 39 anos de idade (35,3%), justamente as faixas etárias da maior parte dos Trabalhadores de Aplicativos, os quais 76,7% das pessoas que responderam o formulário de pesquisa estão na faixa etária entre 18 e 35 anos. Já o corte por escolaridade mostra que a crise acentuou ainda mais a desocupação entre os trabalhadores com ensino médio incompleto, cuja taxa aumentou de 18,5% para 23,7% entre o quarto trimestre de 2019 e o mesmo período de 2020. A PNAD do 4º semestre de 2020 também apontou que a taxa de informalidade chegou a 39,1% da população ocupada (ou 33,5 milhões de trabalhadores informais), enquanto que no trimestre anterior, a taxa foi 38,0% da população ocupada, o contexto pandêmico contribuiu para o aumento da taxa de informalidade do mercado de trabalho brasileiro.

4.2 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT

No formulário de pesquisa colou-se o conceito de Trabalho Decente para OIT que é definido como "*um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todos os trabalhadores e às suas famílias*", e perguntou-se aos trabalhadores se eles consideravam que o trabalho em aplicativo poderia ser considerado como Trabalho Decente, nos termos estabelecidos pela OIT.

Na amostra dos trabalhadores que responderam o formulário de pesquisa, 23 pessoas consideraram que o Trabalho em Aplicativo não pode ser considerado como Trabalho Decente nos termos da OIT, 5 pessoas consideraram que seu é Trabalho Decente, e duas pessoas não quiseram responder.

Segue abaixo, alguns comentários que demonstram o porquê de os trabalhadores não considerarem o Trabalho em Aplicativos como Trabalho Decente, nos termos da OIT:

- não, descaso das plataformas e dos usuários do app
- Não, porque a plataforma n nos fornece nenhum tipo de segurança, nem dignidade é correria todo tempo, nem pra almoçar temos tempo, muitas vezes comemos de pé ou encima da moto
- Não. Pq não temos as devidas condições de trabalho

- Não. A remuneração não é digna. As tarifas são defasadas e isso faz com que nós, profissionais, tenhamos que nos sacrificar muito e proporcionalmente arriscar nossas vidas para conseguir garantir o sustento.
- Não. Porque não tem segurança, e muito menos seguro de vida e saúde
- Não, há um desequilíbrio muito grande...Os apps apenas fazem a intermediação entre o passageiro e o motorista enquanto o motorista deve transportar os passageiros com segurança, cuidar de todas as despesas do veículo (combustível, manutenção, seguro, impostos), sem contar todo um desgaste físico, mental e péssima remuneração.
- Não, não se enquadra. Pois não é possível ter renda digna trabalhando em apps
- Não, pq somos explorados
- Não, pois ficamos muitas horas para obter bons resultados
- Nao! Essa atividade no Brasil e um ato Heroico(insegurança) a remuneração e muito defasada(exploradora) e temos que abdicar da companhia da nossa familia, trabalhando em tempo extensivo para manter as despesas fixas do nosso lar
- Hoje mas n! Agora quase sempre tenho ficar até mesmo mais tempo para tentar obter um ganho onde eu posso ao menos tentar pagar minhas dívidas. A Uber ela dar prioridade sempre aos novos usuários esquecendo os antigos, preços baixos de corridas, dentre diversas outras coisas
- Seria bom, pq ficamos hora e horas preso na plataforma. E QDO paramos ou saímos delas, ficamos a deriva até msm quando é banido sem uma explicação. Então esses direto aí lá na frente seria bom.

Percebe-se, portanto, que a realidade vivida pelos Trabalhadores de Aplicativos em seu cotidiano de trabalho vai de encontro ao que é proposto pela Agenda de Trabalho Decente. Pois, ela propõe a necessidade de ampliação e fortalecimento dos mecanismos de proteção social por meio da proposta de um Estado regulador que promova crescimento econômico, e também fortaleça a democracia com a criação de novos direitos e proteção social flexível a nova estrutura do mercado de trabalho, que por sua vez, deve ser um mecanismo de articulação entre a produção e o bem-estar das pessoas. É nesta direção que Laís Abramo (2009) representante do Brasil na OIT afirma que o trabalho decente:

“[...] a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego: afirma a necessidade não apenas de que existam e sejam criados postos de trabalho em volume suficiente, mas também que estes tenham uma qualidade aceitável. Propõe que não apenas sejam adotadas medidas de geração de postos de trabalho e enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que gerem renda insuficiente, que não ofereçam seguridade social ou que se baseiem em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes, e que não assegurem aos que trabalham o direito de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva. Isso supõe a integração das políticas econômicas, sociais e de mercado de trabalho e que a geração do emprego de qualidade seja um objetivo fundamental das estratégias de crescimento e desenvolvimento econômico. Em todos os lugares,

e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana. (ABRAMO,2009 p.2)

Neste sentido, a OIT (2019) afirma a urgência para os Estados-Membros em assumir a responsabilidade na busca do fortalecimento do contato social, o qual promova o investimento das capacidades humanas e instituições do trabalho tendo como objetivo principal a construção de um Trabalho Decente e sustentável. Essa necessidade se mostra ainda mais evidente no atual contexto do trabalho digitalmente mediado e controlado pela economia de plataformas, para tanto é suma importância que os países passem a considerar a necessidade de consolidação de uma garantia trabalhista universal, haja vista que esse será uma ferramenta crucial para lidar com os novos desafios a serem enfrentados por todas as classes de trabalhadores.

Por outro lado, é importante realçar que na Agenda de Trabalho Decente (criada em 2006), não há um ponto específico tratando do Trabalho em Aplicativos, contudo existe uma citação que aborda a necessidade de que alguns países precisam avançar no sentido de incluir na legislação trabalhista, enormes contingentes de trabalhadores excluídos de qualquer benefício, salientando que o problema é agravado com o aparecimento de relações informais e de trabalho mal definidas e não reguladas como o trabalho em plataformas digitais. Depois de analisar os relatos citados anteriormente é fácil constatar que o Trabalho em Aplicativos sem regulamentação se constitui em um sério impedimento ao que é proposto pela Agenda de Trabalho Decente, porque afeta os trabalhadores em sua dignidade através da instabilidade, vulnerabilidade e precariedade do seu cotidiano de trabalho.

4.3 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E SUA PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAIS

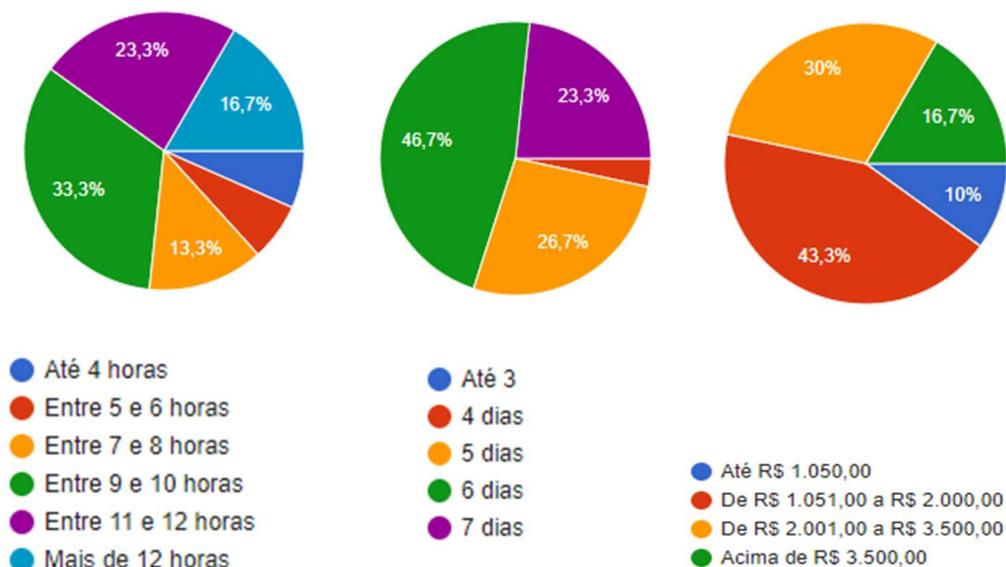
Neste tópico primeiro elencar-se-á os relatos dos Trabalhadores de Aplicativos acerca da sua percepção do seu cotidiano de trabalho nas plataformas digitais. E, posteriormente, será feita uma análise acerca do tema a partir dos relatos coletados nas entrevistas.

No formulário de pesquisa havia uma pergunta aos trabalhadores sobre a existência de algum controle sobre o seu trabalho por parte da plataforma digital, das 30 pessoas que responderam a pesquisa, 24 pessoas afirmaram que a plataforma digital exercia o controle sobre o seu trabalho, 5 pessoas afirmaram que a plataforma digital não controla seu trabalho e uma não respondeu a essa questão. Veja a seguir alguns comentários dos trabalhadores acerca do controle exercido sobre o seu trabalho pelas plataformas digitais:

- sim. com demandas de pedidos por usuários da plataforma, manipular as quantidades de pedidos para podermos ficar mais tempo na rua, até bater a meta do dia
- Sim. Determinado à localização e tempo para cada corrida, seja feita naquele tempo e se há uma recusa, a porcentagem de aceitação caem, e sua nota de avaliação cai respectivamente.
- Total Horas logado. Monitora tudo que a gente faz
- Sim! Nas horas trabalhadas não temos recurso tipo: alimentação necessária, nem tempo para descanso e nem reembolso da plataforma pois corremos risco no dia a dia
- Sim! Obrigando a aceitar qualquer corrida sob pena de bloqueio
- Sim, com certeza. Ao longo dos meses e depois conforme o tempo vai passando o motorista percebe o seu custo diário por hora e começa a entrar em um vício de que tem de estar online para poder ganhar mais dinheiro. O ciclo de contato colegas e amigos acaba ficando o redor da atividade de motorista por aplicativo
- Sim, exerce total controle. Além de controlar meu deslocamento ainda me faz ficar logado o máximo de tempo no app.
- Sim, devido a taxa de aceitação, Cancelamento e Nota.
- Sim, demandas de corridas! Percebo que todas as vezes que recuso corridas seguidas ou a primeira corrida do dia, ela a Uber limita outras entradas de corridas demorando até mesmo mais de 1 hora para mandar outra
- Sim. Controlam tudo, quem levamos, pra onde vamos, quanto ganhamos por essas corridas.
- Si Sim. Em relação aos outros é muito ruim, somos dominados por eles m, no controle dos ganhos
- Total controle

A partir dos relatos, verifica-se que o cotidiano destes trabalhadores é fortemente controlado, bem como muito extenuante devido à necessidade de longas jornadas de trabalho consequência das baixas taxas de remuneração, e isso pode ser verificado nos gráficos abaixo:

Gráfico – 7



Observa-se que a jornada de trabalho dos Trabalhadores de Aplicativos é em média muito longa, tendo em vista que 33,3% (10 pessoas) trabalham entre 9 e 10 horas por dia, 23,3% (7 pessoas) trabalham entre 11 e 12 por dia e 16,7% (5 pessoas) trabalham mais de 12 horas por dia. Quanto à quantidade de dias, identifica-se que a maior parte dos trabalhadores labora 6 dias por semana, pois estes correspondem 46,7% (14 pessoas) da amostra da pesquisa, bem como 23,3 % (7 pessoas) responderam que trabalham 7 dias por semana, o que pode sugerir que o Trabalho em Aplicativos se transformou no principal ou único meio de sobrevivência para estes trabalhadores. Ao analisar a quantidade de horas trabalhadas conjugado com quantidade de dias trabalhados por semana e remuneração recebida, verifica-se que o Trabalho em Aplicativos através da sua não regulamentação traduzida pela ausência de encargos trabalhistas se configura numa das piores formas de precarização social do trabalho atualmente existente e, por sua vez, se transforma num mecanismo de inversão do que é proposto pela Agenda de Trabalho Decente.

Outro aspecto identificado na pesquisa e que gera certo descontentamento entre os trabalhadores e as plataformas digitais se referem aos bloqueios e desligamentos, os quais são feitos de forma unilateral e sem justificativa aparente, conforme pode ser verificado a seguir:

- Uber, não sei o motivo

- 99POP, por taxa de aceitação
- Sim, por cancelar corridas
- Já fui bloqueado na Uber , eles não dizem o motivo
- Na uber sim por motivo desconhecido até hoje
- 7 dias pela 99 POP. Infelizmente eles nunca deixam claro motivo, mas acredito por ter sido negado corrida mediante conversa no chat com usuário
- Fui bloqueado por má fé de cliente e o Ifood não que ouvir o motoboy já vai bloqueando o trabalhador da plataforma e isso me afetou muito meu psicológico pois eles não dar retorno a pessoa que está disposta ao trabalho
- Mau uso do app o cliente falou que não entreguei. Sendo que entreguei
- Sim por participar de uma manifestação
- Já. Porque plataforma alegou que estava fraudado, à minha localização.
- Eu nunca fui desligado do app mais já fui suspenso durante 3dia pois o cliente recebeu o produto e falou que não recebeu
- Sim ! Pois o cliente de má índole, se aproveitou da situação e o Ifood não tem vez bloqueia para o trabalho e não ouve o motoboy

Observa-se que a falta de transparência ou ausência de justificativa para bloqueio ou desligamento dos trabalhadores das plataformas digitais se contrapõe ao proposto na Declaração do Centenário da OIT, aprovada na 108ª Sessão, em junho de 2019, a qual estabelece que as empresas precisam garantir que tenham políticas de transparência e proteção de dados para que os trabalhadores saibam o que está sendo rastreado. Assim, a falta de transparência somada a ausência de regulação pode fazer com que o trabalho coletivo mediado por aplicativos que compõem a economia da plataforma possa recriar as práticas de trabalho do século XIX e as futuras gerações de “diaristas digitais”, ou seja, significa grande retrocesso social em escala global, por isso se faz necessário o fortalecimento de um novo contrato social, em que o progresso socioeconômico seja centrado no ser humano. (OIT, 2019)

4.4 OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E LUTA POR REGULAÇÃO E MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E VIDA

A luta dos Trabalhadores de Aplicativos por melhores condições de trabalho e vida tem demonstrado grande vitalidade, tanto que boa parte dos deputados que propuseram projetos de lei em favor da categoria, afirmou, em suas justificativas, que foi

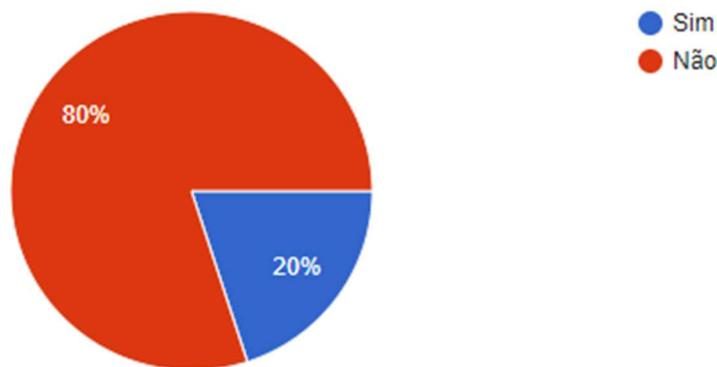
motivada pelas paralisações nacionais da categoria ocorridas no mês de julho de 2020. Essa vitalidade de luta pode ser identificada, pois das 30 pessoas que responderam ao formulário de pesquisa, 24 pessoas informaram que já participaram de manifestações e somente 6 disseram que nunca participaram dessas manifestações. Os trabalhadores informaram que a motivação para participar dessas paralisações foi a luta por melhores condições de trabalho, fim dos bloqueios indevidos, maior remuneração e apoio para a prevenção contra a contaminação durante a pandemia do novo coronavírus. Pode-se perceber que os Trabalhadores de Aplicativos, por serem trabalhadores informais e não regulamentados, lutam por questões emergenciais, conforme citado anteriormente. Veja a seguir, os relatos sobre o que motivou as paralisações:

- sim por bloqueio indevido, baixas taxas a julgar pela inflação e os preços dos combustíveis
- Sim. Melhoras nas taxas, Uber promo etc
- Sim, sempre que tem alguma paralisação eu tento participar
- Sim, para nossas melhorias e segurança do nosso trabalho e a luta do nosso direito
- Sim, por questão do covid 19 por ter mais riscos e está vulnerável a esta situação pois temos mais contato com muitas gente
- Já sim de várias paralisações de motoboy que foi roubado que ceifaram a vida de colegas que encara a profissão com responsabilidade e honestidade do trabalhador
- Varias! Aumento de tarifas, insegurança e regulamentação municipal
- Sim, 2 vezes. A primeira foi contra o não reajuste das tarifas que persiste há mais de 6 anos, e a segunda foi encontrar criação de nova categoria produto mais barato e mais abusiva conhecida como promo e poupa
- Sim, por melhores condições de segurança, melhor remuneração, fim das viagens ultrabaratas e pela regulamentação.
- Sim, indiretamente. Deixando meu App off no dia do protesto.
- Sim, taxas de entrega muito baixa, gasolina cara.
- Sim, aumento de tarifas
- Sim, pela regulamentação

De acordo com o que foi exposto anteriormente, verifica-se que os Trabalhadores de Aplicativos lutam para conquistar o básico, bem como percebe-se que esses trabalhadores têm uma necessidade muito grande de se tornarem visíveis e mostrarem os seus problemas para toda a sociedade. Contudo, a vitalidade de lutar por seus direitos por meio de manifestações contrasta com o índice de associação dos Trabalhadores de

Aplicativos, tendo em vista que 80% (24 pessoas) dos que responderam ao formulário de pesquisa informaram que não são vinculados a nenhuma associação de Trabalhadores de Aplicativos, conforme gráfico a seguir:

Gráfico – 8



Perguntou-se aos entrevistados se eles tinham conhecimento de algum Projeto de Lei que tramita no Congresso Nacional, a favor da regulamentação do trabalho por aplicativos, e 60% das pessoas que responderam o formulário de pesquisa afirmaram conhecer sobre a existência de projetos de lei em favor da categoria. Questionou-se se eles achavam importante que o Trabalho em Aplicativo fosse regulado, e dos que responderam ao formulário de pesquisa, somente 3 pessoas disseram que o trabalho em plataformas digitais não deveria ser regulamentado. A seguir alguns relatos dos trabalhadores sobre a necessidade de regulamentação:

Sim, pq talvez assim possamos ter direitos trabalhistas, muitos de nós passamos 12 hrs online, sem nem ao menos ter direito a algum tipo de assistência

- Sim. Porque haja um incidente de saúde ou acidente durante o trabalho, não tem direito à nada, pois é à única fonte de sustento dos trabalhadores de aplicativo.

- Sim porque dessa maneira eles iriam pagar os valores realmente justos

- Sim, porque em 1 temos esse direito 2 porque cumprimos os deveres trabalhistas e mais porque corremos mais riscos por trabalho na rua

- Sim porque daria o direito de um trabalho legalizado na categoria

- Sim! Precisamos ser reconhecidos e valorizados como profissionais essenciais, obtendo viabilidade de compra e manutenção da nossa ferramenta de trabalho(carro), pois movimentamos fortemente a economia.

- Sim. A regulamentação passa por um processo de reconhecimento da classe sociedade civil pelo entendimento da atividade como essencial bem como necessária para a população geral que hoje já utiliza aplicativo como sinônimo de meio de transporte básico. Regulamentar é tornar os direitos mais claros e formas de cobrar e poder exigir medidas de segurança mais transparentes
- Sim, para que garanta condições mais humanas de trabalho para os colaboradores.
- Sim, para que a relação entre o app e o motorista seja mais justa.
- Sim, porque muitos dos colegas dependem do aplicativo pra se manter mensalmente

A partir da reflexão e da análise das respostas ao formulário de pesquisa, identificou-se a existência de três aspectos básicos que demonstram o real significado do Trabalho em Aplicativos para os respectivos trabalhadores:

- 1) instabilidade no emprego/ocupação, diante da possibilidade de ser desligado ou bloqueado da plataforma digital a qualquer momento – este aspecto é oposto do que a OIT propõe, pois em sua agenda ela diz que a estabilidade no emprego é algo necessário para desenvolver o capital humano da força de trabalho, bem como está vinculada com aumentos de produtividade;
- 2) remuneração baixa – outro aspecto que não se alinha com o que é proposto pela agenda, tanto que para a OIT a remuneração adequada é aquela que assegure aos trabalhadores de ambos os sexos o sustento próprio e da família e que seja livre de quaisquer formas de diferenciação que tenham por base a discriminação;
- 3) ausência de regulamentação e não reconhecimento do vínculo na jurisprudência dominante no âmbito do TST – este é outro ponto importante que contrapõe um dos pilares básicos da Agenda de Trabalho Decente que se refere ao respeito aos direitos no trabalho, em especial os expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT.

5 CONCLUSÃO

A proposta deste projeto de monografia surgiu através do contato com a Agenda de Trabalho Decente, que propõe que o trabalho seja produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todos trabalhadores e suas famílias. Ademais, verificou-se que o trabalho em aplicativos é uma nova forma de organização do trabalho que se tornará em breve a principal forma de contratação e prestação de serviços, e por isso precisa ser regulamentada para que não se promova a precarização social do trabalho em escala geral e global. Considera-se que o Trabalho em Aplicativos se configura em um dos tipos de trabalho que mais fragiliza e fragmenta grande parte da classe trabalhadora na atualidade, inclusive os trabalhadores ditos estáveis e com acesso a alguns direitos trabalhistas, uma vez que esse tipo de trabalho está associado ao advento das novas tecnologias de informação, fato que pode implicar na troca generalizada da antiga forma de contratação de trabalhadores – empregados a partir dos requisitos estabelecidos pela CLT – pela forma flexível, desregulamentada, precária e sem proteção social do trabalho proposto pelas empresas de plataformas digitais.

O presente trabalho de pesquisa partiu da hipótese de que o trabalho em plataformas digitais se transformou em realidade na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, diante dessa nova realidade, conforme as diretrizes propostas pela Agenda de Trabalho Decente se faz necessário que se construa alguma regulação estatal que promova um novo tipo de proteção social para que se garanta uma vida digna a esses trabalhadores. Neste aspecto a hipótese deste estudo se mostrou verdadeira porque o Trabalho em Aplicativos, no caso estudado, se mostrou que pode ser considerado como sinônimo de trabalho precário e de desrespeito ao que é determinado como direitos sociais consagrados pelo art. 6 da Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, a hipótese de que as decisões judiciais prolatadas em âmbito do TST, entre 2019-2020, poderiam servir de substrato doutrinário e jurisprudencial na construção de um processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil não

se mostrou cabível ou verdadeiro, visto que as referidas decisões judiciais¹¹ seguem de forma majoritária a tese que se fundamenta na subordinação clássica para o não reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, fato este que se soma à litigância manipulativa da jurisprudência, que se dá pela celebração de acordos trabalhistas seletivos em processos distribuídos em grau recursal, para turmas favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos trabalhadores de aplicativos. Portanto, verificamos que apesar de o TST reconhecer que as relações de trabalho contemporâneas estão alicerçadas em constantes avanços tecnológicos, ainda considera que a Justiça do Trabalho deve se pautar pela exigência do cumprimento dos requisitos legais estritos (art. 3 da CLT) para a configuração do reconhecimento do vínculo de emprego, a fim de evitar “tanto a precarização do instituto, quanto a sua conseqüente banalização”, conforme realçado no voto proferido pela Ministra Dora Maria da Costa.

Nota-se que essa posição conservadora do TST não é mais adotada em boa parte das Supremas Cortes pelo mundo, vide decisão da Califórnia, assim como é imperioso salientar que o posicionamento do TST, por meio de suas decisões judiciais, não é compartilhado de forma uníssona pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), os quais já prolataram várias decisões no sentido de reconhecer a relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, cujas decisões se respaldam na recente alteração ocorrida no parágrafo único do art. 6º da CLT, que, de forma expressa, prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando se equiparam ao meios pessoais e diretos de comando.

De acordo com o que foi apresentado neste trabalho, percebeu-se que o Trabalho em Aplicativos e a promoção de Trabalho Decente andam em caminhos opostos, pois o trabalho em plataformas digitais, sem regulamentação, se configura em um entrave para a viabilização da Agenda de Trabalho Decente. Infelizmente, na realidade, percebeu-se que a viabilidade da Agenda de Trabalho Decente, para esses trabalhadores, se mostra cada vez mais distante, visto que, no contexto da COVID-19, foram criados vários projetos de lei em favor dos Trabalhadores de Aplicativos, os quais ainda estão em

¹¹ Saliento que todas as decisões judiciais do TST estudadas neste trabalho se referem aos motoristas de aplicativos. Não foi encontrada nenhuma decisão judicial em âmbito do TST sobre os entregadores de aplicativos.

tramitação no Congresso Nacional, mas até o momento nenhum deles entrou em pauta de votação, apesar de muitas dessas iniciativas legislativas terem como objetivo atender esses trabalhadores no contexto pandêmico, por terem sido alçados à categoria de trabalho essencial em tempos de isolamento social. Dessa maneira, é importante salientar que cabe aos gestores públicos transformarem a Agenda em algo real para os trabalhadores e não em algo utópico ou em marketing político, que na prática não viabiliza o real cumprimento do que é proposto pela agenda.

Assim, este estudo conclui que os Trabalhadores de Aplicativos sabem da sua condição precária de trabalho a que estão sujeitos, porém, continuam lutando para que seus direitos possam vir a ser regulamentados e, que por sua vez, possam construir condições de trabalho dignas de um Trabalho Decente.

Por fim, conclui-se que sem a regulamentação não há possibilidade de o Trabalho em Aplicativos ser fundamentado nas diretrizes propostas pela Agenda de Trabalho Decente, bem como as decisões judiciais em âmbito do TST, entre 2019-2020, podem ser sim consideradas como verdadeiros obstáculos ao processo de regulamentação do Trabalho em Aplicativos no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

ABRAMO, Laís; SANCHES, Solange; COSTANZI, Rogério. **Análise preliminar dos déficits de trabalho decente no Brasil no período de 1992-2006**, XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu-MG – Brasil, de 29 de setembro a 3 de outubro de 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho** - 11 ed – Sao Paulo: Cortez/Ed. Unicamp, São Paulo, 2006.

BARROSO, Márcia Regina Castro. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In._____. **O “trabalho decente” e os desafios da contemporaneidade**. Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. In._____. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX**. Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2017.

DAUN, Rafaela Rabelo; PAIÃO, Olivie Samuel; FURLANETO NETO, Mario. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In._____. **Uberização das relações de trabalho: a nova realidade laboral**. Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora, 8º edição, 2009. p. 407- 444.

DELGADO, M. G. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, p. 11- 39, 2007

DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências**. Salvador, Caderno CRH, v. 24, nº spe 01, p. 35-54, 2011.

FORMAIO, Leonardo Cosme; GALLASSI, Almir. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In. _____. **A responsabilidade social empresarial como uma alternativa normativa frente ao retrocesso social trazido pela lei 13.467/2017** Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada** - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In. _____. **A salvaguarda do direito ao trabalho digno no âmbito de uma Sociedade digitalizada em constante mutação: considerações reflexivas**. Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber** - São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XI Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte. In. _____. **O trabalho uberizado: dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica**. Coordenadores: Leonardo Vieira Wandelli, Rômulo Soares Valentini e Ana Carolina Reis Paes Leme – Belo Horizonte: UFMG, 2020

Kalil, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos** / orientador Otavio Pinto e Silva. - São Paulo, 2019, p.366. Tese (Doutorado)- Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222 p.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p. 264.

MARTINEZ, Luciano. Curso De Direito Do Trabalho - **Relações Individuais, Sindicais E Coletivas Do Trabalho** - 10ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 31. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MENEGUZZI, Nelci Lurdes Gayeski. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In. _____. **Trabalhador delivery: a uberização e a precarização das relações de emprego**. Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015**. XVI Reunião Regional Americana, Brasília, maio de 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Para Um Futuro Mais Brilhante** – Comissão Global Sobre O Futuro Do Trabalho Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2019.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena e LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol. 10, n. 95 (jan. 2021)

RAMALHO, J. R.; RODRIGUES, I. J. Trabalho, flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva. In: _____. **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho**. São Paulo: ANNABLUME, 2009. p. 85-99.

RODRIGUES, Cristina Pires Teixeira de Miranda. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. In_____. **Economia de compartilhamento e a precarização do trabalho no século XXI.** Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista** - Lei n. 13467/2017, In n. 41/2018 do TST e a Lei da Liberdade Econômica - Lei n. 13.874/2019 - 16. ed.- São Paulo: LTr, 2020.

SOUZA, Z.A. **A Organização Internacional do Trabalho.** Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, nº9 – dezembro de 2006.