



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CAROLINA TAKAKI MERLIN

**TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO
TRABALHO**

**Assis/SP
2023**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CAROLINA TAKAKI MERLIN

**TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO
TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Carolina Takaki Merlin

Orientador(a): Leonardo de Gênova

**Assis/SP
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

MERLIN, Carolina Takaki.

Trabalho nas plataformas digitais: uberização e o direito do trabalho /
Carolina Takaki Merlin. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis,
2023.

40p.

1. Uberização. 2. Trabalho. 3. Direitos trabalhistas.

CDD
Biblioteca da FEMA

TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

CAROLINA TAKAKI MERLIN

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Leonardo de Gênova

Examinador: _____
Fernando Antonio Soares de Sá Junior

Assis/SP
2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família pelo apoio e incentivo que sempre me ofereceram ao longo dos anos.

Agradeço também ao meu orientador, pelo direcionamento, contribuições e suporte necessários para que eu pudesse concluir este trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar as mudanças trazidas pela tecnologia nas relações de trabalho, principalmente no que se refere às plataformas de trabalho por aplicativo no Brasil. O trabalho por meio dessas plataformas é realizado sem a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com as empresas, que se descrevem como intermediadoras da prestação de serviços. Nesse cenário, ocorre o processo da uberização, fenômeno caracterizado pela flexibilização nas relações de trabalho e pela falta de direitos trabalhistas. Atualmente discute-se no Brasil a regulamentação dessa forma de trabalho e a necessidade de fixação de garantias básicas aos trabalhadores.

Palavras-chave: Uberização. Trabalho. Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the changes brought by technology in labor relations, especially with regard to digital platforms in Brazil. The work through these platforms occurs without the configuration of the worker's employment relationship with the companies, which are described as intermediaries for the provision of services. In this scenario, there is the emergence of the concept of uberization, a phenomenon characterized by flexibility in labor relations and lack of labor rights. Currently, the regulation of this form of work and the need to establish basic guarantees for workers are being discussed in Brazil.

Keywords: Uberization. Labor. Labor rights.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. HISTÓRIA E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 O TRABALHO NO PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL	11
2.2 O PERÍODO HISTÓRICO DO TRABALHO	12
2.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	14
2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
2.4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	16
2.4.2 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO.....	16
2.4.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL	17
2.4.4 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	17
2.4.5 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	18
2.4.6 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	18
2.4.7 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	19
2.4.8 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	19
3. O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO.....	20
3.1 SURGIMENTO DA INDÚSTRIA 4.0	21
3.2 NOVAS FORMAS DE TRABALHO.....	23
3.3 IMPACTOS SOCIAIS DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS.....	24
4. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	26
4.1 CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE UBERIZAÇÃO	26
4.2 TRABALHO POR PLATAFORMAS DE APLICATIVO NO BRASIL	27
4.3 RECONHECIMENTO DA SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA	30
4.4 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS NO BRASIL	34
5. CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O trabalho realizado através das plataformas de aplicativos digitais tem se expandido no Brasil nos últimos anos e surge como alternativa à escassez de emprego formal, oferecendo um modelo de trabalho flexível, sem controle de horários, e acessível, por exigir apenas o acesso à internet e a um meio de transporte para a sua realização, sem demandar qualificações específicas.

Nesse cenário, a uberização se caracteriza como um processo em que o trabalhador presta suas atividades por meio desses aplicativos sem que seja configurado o vínculo trabalhista entre o trabalhador e a empresa de aplicativo.

O presente trabalho procura analisar as características e a forma pela qual se realiza o trabalho por aplicativos, suas consequências e as discussões sociais e jurídicas decorrentes da prestação do trabalho por esse meio.

No primeiro capítulo, é feita uma análise da história do trabalho humano e o posterior surgimento dos direitos trabalhistas, tanto no contexto mundial como no brasileiro. Também são analisados os princípios que regem o direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, com seu foco consistindo no amparo ao trabalhador, considerado a parte mais frágil da relação de trabalho.

No segundo capítulo, analisa-se o impacto do surgimento de novas tecnologias no mundo do trabalho, que revolucionaram o modo de produção no processo das Revoluções Industriais e que atualmente estão muito presentes no trabalho por meio dos aplicativos digitais.

Por fim, no último capítulo é abordado o processo de uberização do trabalho, suas características, o atual cenário brasileiro e as discussões geradas por esse modo de

trabalho no que se refere à subordinação do trabalhador e à garantia de direitos trabalhistas básicos.

2. HISTÓRIA E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 O TRABALHO NO PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL

A palavra trabalho, em sua origem, vem do latim *tripallium*, que consistia em uma ferramenta, formada por três paus, utilizada na agricultura de cereal, porém que também servia como instrumento de tortura (ALBORNOZ, 2017, p. 7). Na Bíblia, o trabalho é encontrado como meio de causar sofrimento, sendo usado como punição aos pecados do homem em Gênesis.

Em sociedades escravocratas como Grécia e Roma, o trabalho era realizado por pessoas consideradas inferiores e sem direitos, que existiam com a função de usar sua força física para servir às elites, que se dedicavam a ocupações intelectuais consideradas dignas.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (MARTINS, 2012, p. 4).

Na Idade Média a sociedade era organizada no sistema do feudalismo, em que o trabalho era realizado pelos servos. Apesar de os principais trabalhadores não serem escravos na estrutura de servidão, viviam em condições miseráveis e eram forçados a trocar seu trabalho nas terras dos nobres pela proteção do senhor feudal.

Ainda na Europa Medieval surgiram também as corporações de ofício, que reuniam artesãos e comerciantes. Essas organizações tinham a estrutura composta por mestres, oficiais e aprendizes, e buscavam a regulamentação de profissões e do processo produtivo, organizando o fornecimento de produtos e evitando concorrência. Nesse período, as condições de trabalho também eram extenuantes e os trabalhadores dispunham de pouca proteção (MARTINS, 2012, p. 4).

A Revolução Francesa de 1789 introduziu ideias de liberdade e direitos sociais, contribuindo para a extinção das corporações de ofício. O Decreto D'Allarde de 1791 estabeleceu as bases para a liberdade econômica, permitindo a realização de qualquer ofício ou profissão por qualquer pessoa, e a Constituição Francesa reconhecia o direito ao trabalho (MARTINS, 2012, p. 5).

O século XVIII também ficou marcado pela Revolução Industrial na Inglaterra, que teve seu desenvolvimento a partir da criação da máquina a vapor e transformou o cenário mundial. Os modos de produção foram alterados com a utilização das novas tecnologias e com a formação de uma grande massa trabalhadora livre e assalariada. Esse período pode ser marcado como o começo da história do Direito do Trabalho.

2.2 O PERÍODO HISTÓRICO DO TRABALHO

Em um cenário de avanços na produção trazidos pela Revolução Industrial e a expansão do número de empregados nas fábricas, as condições de trabalho eram caracterizadas pelas jornadas extenuantes e a ocorrência de inúmeros acidentes de trabalho, circunstâncias que levaram à necessidade de maior intervenção estatal.

Para Delgado (2019), o Direito do Trabalho é um fenômeno característico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas que se reuniram na época.

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos — eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos (DELGADO, 2019, p. 99).

Nesse mesmo sentido, Leite (2022, p. 55) estabelece como causas que levaram ao surgimento do direito do trabalho aspectos econômicos, que envolviam a Revolução Industrial, aspectos políticos, com o estado liberal da Revolução Francesa sendo transformado no estado social que intervinha nas relações de trabalho, e aspectos jurídicos, com as reivindicações dos trabalhadores sendo atendidas com o surgimento de um sistema de proteção.

A Lei de Peel de 1802, primeira lei trabalhista aprovada na Inglaterra, limitou as horas diárias e o trabalho noturno dos menores de idade. Nos anos seguintes, outras nações europeias passaram a regular e limitar o trabalho de crianças e mulheres nas fábricas (MARTINS, 2000, p. 173).

O sindicalismo, que teve seu início na época das corporações de ofício, consolidou-se nesse contexto da industrialização europeia, representando a união da classe proletária em busca de melhores condições de trabalho. Em 1824, foi aprovada na Inglaterra a lei que permitiu a livre associação dos operários e que deu origem às *trade unions*, que passaram a organizar e unificar a luta pelos direitos dos trabalhadores (MARTINS, 2012, p. 724).

A Igreja Católica, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII em 1891, contribuiu com o avanço do direito do trabalho. O documento abordou questões envolvendo os direitos dos trabalhadores, como garantia de salário justo, estabelecimento de uma jornada de trabalho e regulação do trabalho de mulheres e crianças. Posteriormente houve a elaboração de novas encíclicas por outros papas tratando de questões sociais (MARTINS, 2012, p. 8).

Considera Martinez (2020, p. 67) que os direitos sociais surgiram em razão do conflito de classes, em um contexto em que os segmentos dominantes da sociedade buscavam legitimação para atuar. Com a concessão de vantagens aos menos favorecidos, buscava-se evitar a insatisfação popular. Nesse contexto, o direito do trabalho foi o primeiro direito social a surgir, beneficiando-se das condições históricas favoráveis.

As primeiras Constituições a incluírem direitos trabalhistas foram a do México (1917) e a de Weimar (Alemanha, 1919). O Tratado de Versalhes, de 1919, previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem por objetivo promover a melhoria das condições de trabalho no mundo.

A Carta del Lavoro, documento italiano de 1927, previa os modos de orientar as relações de trabalho no país e apresentava princípios de ordem corporativista. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabeleceu o direito ao trabalho livre, justo e remunerado em igualdade de condições.

2.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A história do trabalho no Brasil é marcada em um primeiro momento pela escravidão, que foi instituída com a colonização do país no século XVI, havendo inicialmente a escravização de povos indígenas e posteriormente o uso de escravos advindos do tráfico negreiro.

O movimento abolicionista, apesar de forte resistência dos setores que detinham o poder no país, contribuiu com a aprovação de algumas leis que beneficiaram os escravos. A Lei do Ventre Livre de 1871 determinava que seriam livres os filhos de escravos nascidos a partir dessa data, fato condicionado, porém, ao cumprimento de algumas condições.

A Lei dos Sexagenários de 1885, por sua vez, concedia a liberdade aos escravos com idade superior a 60 anos, também após o preenchimento de algumas condições. Após séculos de exploração dessa mão de obra, o trabalho escravo só foi extinto oficialmente com a promulgação da Lei Áurea em 1888.

Para Leite (2022, p. 56), a história do direito do trabalho brasileiro pode ser dividida em três fases: a que vai até a abolição da escravatura; a que vai da Proclamação da República até a campanha da Aliança Liberal; a que vai da Revolução de Trinta até os dias de hoje. A terceira fase é a que introduz o direito do trabalho contemporâneo nacional.

Algumas leis se destacam no período inicial do direito do trabalho brasileiro, como a Lei Eloy Chaves de 1923, que previu a estabilidade aos ferroviários a partir dos 10 anos de serviço, fato que iniciou a previdência social no Brasil. A Lei de Férias de 1925 concedia 15 dias de férias a algumas categorias profissionais sem prejuízo de sua remuneração, enquanto o Código de Menores de 1926 regulamentava o trabalhos de crianças nas fábricas (TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA, s.d.).

A primeira Constituição brasileira a incluir o Direito do Trabalho foi a do ano de 1934, que garantia direitos como salário mínimo, repouso semanal, jornada de trabalho de oito horas, férias anuais e liberdade sindical. A Justiça do Trabalho, que foi instituída já na Constituição de 1934, só veio a ser instalada oficialmente em 1º de maio de 1941. Ela foi integrada ao Poder Judiciário com a Constituição de 1946, visto que antes era um órgão administrativo (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no governo de Getúlio Vargas, com o objetivo de reunir a legislação trabalhista que existia na época de forma esparsa, regulamentando as relações de trabalho individuais e coletivas.

Segundo Sússekind (2003), as mais importantes fontes para a elaboração da CLT foram as resoluções do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941 em São Paulo, com o objetivo de comemorar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*.

Exerceram também forte influência sobre a criação da CLT as convenções internacionais a respeito do tema que existiam na época e a já citada Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, de autoria da Igreja Católica.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas tiveram sua inclusão no ordenamento constitucional de forma destacada. O artigo 1º, que trata dos

princípios fundamentais do Estado, inclui em seu inciso IV os "valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa". O artigo 7º, por sua vez, inclui como "Direitos e Garantias Fundamentais" os direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais.

2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do direito do trabalho servem de base e norteiam a aplicação das leis nos casos concretos, tendo como objetivo principal proteger a parte mais frágil da relação de trabalho, o trabalhador.

Princípios não podem ser apenas regras morais porque, se assim fosse, destituídos estariam de qualquer força jurídica vinculante. Para que adquiram essa força, devem ser também normas jurídicas. Ela só é adquirida quando aos princípios se adiciona a eficácia normativa. Assim como princípios jurídicos e normas de comportamento moral são duas esferas diferentes conquanto inter-relacionadas, expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projetá-los além do campo do direito seria o mesmo que torná-los inúteis e destituídos de função operacional. Os princípios estão no ordenamento jurídico caracterizando-se como valores que o direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não se devem afastar para que possam cumprir adequadamente os seus fins (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014, p. 342).

2.4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é o principal princípio que compõe o Direito do Trabalho, tendo como objetivo proteger o trabalhador, visto que este constitui a parte mais vulnerável da relação trabalhista. Ele pode ser dividido em três outros subprincípios: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica.

2.4.2 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO

Esse princípio prevê que, na dúvida sobre a aplicação de uma norma, deve ser ela aplicada no sentido de favorecer o trabalhador. Dessa forma,

aplica-se predominantemente à interpretação dos negócios jurídicos, embora seja razoável a sua incidência sobre a interpretação de textos legais. Atente-se também para o fato de que esse princípio somente tem razão de ser diante das situações de dúvida. Não existindo dúvida, não se poderá aplicar o ora analisado princípio. Há mais: o *in dubio pro operario* não foi criado para ser aplicado na interpretação da prova produzida no processo do trabalho. Sustenta-se isso porque a prova deve ser avaliada segundo o princípio da persuasão racional e de acordo com a distribuição do ônus probatório. Rigorosamente, não há prova dividida; pode haver, sim, prova mal avaliada (MARTINEZ, 2020, p. 164-165).

2.4.3 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Quando mais de uma norma tratar sobre o mesmo tema, deve ser aplicada a que mais favorecer o trabalhador. Assim, não se leva em conta a hierarquia de normas, mesmo no caso de existirem normas específicas sobre o assunto discutido.

Martinez (2020, p. 156) usa a expressão “fonte mais favorável” para se referir a esse princípio por considerar que ele incide não apenas sobre fontes normativas, como a lei e o contrato coletivo, mas também sobre as fontes estritamente contratuais, como o contrato individual de emprego e o regulamento interno de trabalho.

2.4.4 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Esse princípio tem relação com a aplicação da norma no tempo, estabelecendo que, no contexto do surgimento de uma nova norma, deve ser respeitada a situação concreta anterior caso seja mais vantajosa.

Pode ser observado no artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal que trata do direito adquirido, e no artigo 468 da CLT que prevê:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Para Delgado (2019, p. 234), o princípio da proteção abrange muito mais que esses três desdobramentos, relacionando-se com vários outros princípios especiais do Direito do Trabalho, que também criam uma proteção especial aos interesses dos trabalhadores, reparando juridicamente as diferenças de poder e influência existentes entre os sujeitos da relação de trabalho.

2.4.5 PRÍNCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O empregado não pode abrir mão dos direitos que a legislação lhe garante, mesmo que por sua própria vontade. Esse princípio inclui também a impossibilidade de transação de direitos em negociações.

A Súmula 276 do TST trata da irrenunciabilidade do aviso prévio pelo empregado ao determinar que “o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”

2.4.6 PRÍNCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em regra, presume-se que o contrato de trabalho vigora por tempo indeterminado, com a exceção sendo os contratos feitos por tempo determinado. O princípio pode ser observado no artigo 448 da CLT que determina que a mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

A Súmula 212 do TST se relaciona com o tema ao tratar do ônus da prova no término do contrato de trabalho, pois “quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

2.4.7 PRÍNCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Determina que, em uma relação de trabalho, os fatos prevalecem mesmo quando confrontados com documentos escritos que indiquem o contrário, devendo ser priorizada a realidade em detrimento do formalismo.

A Súmula 12 do TST trata do tema em relação a anotações na carteira profissional do empregado pelo empregador ao estabelecer que elas “não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".”

2.4.8 PRÍNCÍPIO DA BOA-FÉ

O princípio obriga ambas as partes da relação contratual, que devem agir com ética e honestidade em suas condutas. O dever de boa-fé previsto no artigo 422 do Código Civil, que estabelece que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”, também se aplica ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o artigo 9º da CLT define que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

3. O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO

A história do trabalho e do direito do trabalho se relaciona com as Revoluções Industriais e as inovações tecnológicas trazidas por esses processos. A primeira Revolução Industrial na Inglaterra do século XVIII teve como característica principal o início do uso das máquinas no processo produtivo, com o surgimento da máquina a vapor e da locomotiva, alimentadas por carvão (MARTINS, 2012, p.6).

A Segunda Revolução Industrial, no século XIX, envolveu mais países e o uso de elementos como aço, petróleo e energia elétrica. Nesse período surgiu o fordismo, um modelo de produção em massa que não requeria a necessidade de conhecimento científico no trabalho industrial, baseando-se na cadência constante do trabalho executado, realizado por ações desgastantes e repetitivas (MARTINEZ, 2020, p. 252).

Com o declínio desse modelo de produção, sobreveio o toyotismo, que abandonou a ideia da produção em massa e passou a condicioná-la à demanda, com os trabalhadores exercendo funções menos específicas e recebendo salário por produtividade (MARTINEZ, 2020, p. 253).

A Terceira Revolução Industrial, ocorrida no século XX, introduziu o uso de computadores e da internet, com o desenvolvimento de semicondutores e das indústrias de alta tecnologia, como as de robótica, informática, eletrônica, biotecnologia, entre outras (SCHWAB, 2016, p. 18).

Desde então, os desenvolvimentos do campo tecnológico ocorrem de forma cada vez mais rápida e mais intensa, impactando a necessidade do trabalho humano nos setores de produção e criando plataformas em que é possível o oferecimento de trabalho autônomo flexível nos setores de serviços.

3.1 SURGIMENTO DA INDÚSTRIA 4.0

O conceito da indústria 4.0, considerada também como a Quarta Revolução Industrial, tem origem na Alemanha, sendo utilizado pela primeira vez no ano de 2011, na Feira de Hanover, a principal feira industrial do país e um evento que reúne milhares de visitantes de várias partes do mundo.

O governo alemão desenvolveu a plataforma da Indústria 4.0 a partir de 2006, supervisionada pelo Ministério de Educação e Pesquisa, com a assessoria de cientistas e empresários. A iniciativa objetivou modernizar a indústria do país com o uso de alta tecnologia, constituindo uma política econômica, científica e tecnológica (PINTO, 2020, p. 197).

De maneira geral, a proposta alemã de Indústria 4.0 tem como horizonte a criação de fábricas “inteligentes” (*smart factories*), constituídas por sistemas ciberfísicos com alto nível de autorregulação. Um elemento presente nesse processo, sem dúvida, é a criação de novas e mais abrangentes formas de automação do trabalho humano [...] A isso, somam-se propostas de integração das estruturas de TI nas empresas, visando à coleta, organização e análise de dados dos processos de produção em tempo virtualmente real, provendo as gerências de um poder muito maior de controle (PINTO, 2020, p.198).

Na análise dos componentes da indústria 4.0, foram identificados quatro itens principais por Hermann, Pentek e Otto (2015). Esses elementos foram conceituados por Paula e Paes (2021) da seguinte maneira:

- Sistemas Ciberfísicos: integram os objetos físicos e seus modelos, representados em redes, bem como serviços baseados nos dados disponíveis;
- Internet das Coisas: constrói uma rede de comunicação entre pessoas e dispositivos, utilizando objetos de nosso cotidiano a fim de tornar a internet ubíqua;
- Internet de Serviços: utiliza a estrutura da internet para possibilitar a oferta e a demanda de serviços;
- Fábricas Inteligentes: baseiam-se na conectividade da IOT e na disponibilização da IOS, gerenciando sistemas complexos que integram máquinas e humanos em uma rede, cujas plantas têm suas demandas realizadas pelos CPSs e se comunicam pela IOT.

Schwab (2016, p. 15) não considera a Indústria 4.0 como um aspecto da Terceira Revolução Industrial por ela possuir características próprias, como sua amplitude e profundidade, combinando diversas tecnologias, seu impacto sistêmico e sua velocidade, que ocorre em um ritmo exponencial e não linear, por ser resultado de um mundo hiperconectado.

Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI) (2017), as informações reunidas por meio das novas tecnologias na indústria com o uso da Inteligência Artificial permitem maior precisão e qualidade nos serviços realizados, em processos executados sem a intervenção humana. Também é possível maior flexibilidade nas linhas de produção, permitindo a criação de bens customizados que atendem a uma maior variedade de clientes a um custo menor.

Em pesquisa realizada pela Sondagem Especial Indústria 4.0, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2021, entre mais de mil empresas brasileiras analisadas, o percentual das que usavam alguma tecnologia da indústria 4.0 foi de 69%. A variedade de tecnologias encontrada, no entanto, foi baixa, sendo os principais entraves o alto custo de implementação e a falta de certeza sobre os retornos que a tecnologia pode trazer.

Entretanto, o escopo da nova revolução industrial envolve mais que máquinas inteligentes e conectadas, e inclui inovações no campo do sequenciamento de genes, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica, com a fusão dessas tecnologias interagindo em domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 19).

Nas três categorias de megatendências elencadas por Schwab (2016, p. 26), há a categoria física, em que se destacam os veículos autônomos, a impressão em 3D, a robótica avançada e os novos materiais, que são mais leves, fortes e adaptáveis. Na categoria digital há a internet das coisas, que conecta produtos e pessoas, envolvendo desde sensores modernos até tecnologias de blockchain e contratação de inúmeros serviços cotidianos por meio de aplicativos. A categoria biológica, por sua vez, apresenta possibilidades de edição de genes e a fabricação em 3D de tecidos humanos.

A Quarta Revolução Industrial ainda está em curso e novas tecnologias que revolucionam os modos de produção continuam a ser desenvolvidas, criando um cenário de mudanças e incertezas que impactam diversas dimensões do trabalho e da sociedade.

3.2 NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Em trabalhos tradicionais realizados em ambientes como o das fábricas, observa-se a possibilidade da utilização de máquinas mais produtivas e rentáveis que acabam por diminuir e substituir a necessidade do uso do trabalho humano.

Para Paula e Paes (2021) o ciberfordismo é um fenômeno que surge no cenário da Indústria 4.0, com as novas máquinas inteligentes causando a redução da necessidade de trabalho humano qualificado, ao mesmo tempo em que são retomados os padrões clássicos do fordismo da flexibilização e redução de custos. O processo de automação industrial, que envolve a internet e a inteligência artificial, pode acabar tornando dispensáveis, além da mão de obra fabril, a intervenção gerencial, levando a um novo paradigma de produção.

Nos últimos anos, houve o rápido avanço de plataformas digitais que criaram novos modos de trabalho e consumo a nível mundial. A *gig economy*, que pode ser considerada um “empresariamento da informalidade” (VACLAVIK; OLTRAMARI; OLIVEIRA, 2021) consiste em empresas que contratam trabalho autônomo e temporário de indivíduos na forma de colaboradores independentes, surgindo como alternativa em um contexto de amplo desemprego e baixa oferta de trabalhos no mercado.

O chamado “contrato de zero hora”, nascido no Reino Unido, permite a contratação de trabalhadores de diferentes tipos de atividades, como prestadores de serviços domésticos de limpeza e conserto, médicos, motoristas, eletricitas, advogados, entre outros. Nesse sistema, os trabalhadores ficam à disposição de uma plataforma, aguardando serem chamados, sem receber pelo tempo de espera (ANTUNES, 2020, p. 12).

As plataformas digitais atualmente atuam nesse mesmo sentido, facilitando a busca por diferentes tipos de serviços e fazendo de forma rápida a intermediação entre o consumidor que necessita contratar um serviço e o trabalhador que se dispõe a realizá-lo. Empresas como Amazon, Uber e Ifood se destacam em diversos países no setor de entregas, que são realizadas por meio de trabalhadores sem vínculo de emprego.

3.3 IMPACTOS SOCIAIS DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

As revoluções digitais impactam a sociedade e alteram desde as formas de trabalho existentes até o modo como as pessoas se relacionam e percebem seu papel em uma comunidade.

Do ponto de vista mais amplo da sociedade, um dos maiores (e mais notáveis) efeitos da digitalização é o surgimento da sociedade centrada no indivíduo — um processo de individualização e o surgimento de novas formas de sentimento de pertencimento e de comunidade. Ao contrário do passado, a noção de pertencer, de fazer parte de uma comunidade, é hoje definida mais pelos interesses e valores individuais e por projetos pessoais que pelo espaço (comunidade local), trabalho e família (SCHWAB, p. 100).

Dessa forma, o trabalho realizado por meio das plataformas digitais também se relaciona com o processo de individualização da sociedade, visto que é realizado por um trabalhador isolado que presta serviços para empresas de forma eventual, sem a presença de um empregador definido e sem um ambiente que reúna outros trabalhadores que prestam os mesmos serviços e na mesma condição que a sua.

Antunes (2020, p. 21) analisa a regressão do trabalho digital a formas antigas de exploração do trabalho, remetendo ao cenário da Primeira Revolução Industrial, com jornadas de trabalho que podem ultrapassar quatorze horas, com baixa remuneração. A intensa utilização de celulares e outros aparelhos sempre conectados à internet apresenta, por sua vez, uma nova forma de controle e o surgimento de uma "escravidão digital".

Além das longas jornadas de trabalho realizadas sem uma carga horária fixa, os meios tecnológicos operam de modo a impedir uma total separação da vida e da rotina do trabalhador em relação à sua casa e seu ofício, tendo ele que se manter constantemente conectado à espera do próximo serviço.

Schwab (2016, p. 43) avalia a possibilidade de um renascimento cultural possibilitado pela tecnologia caso seu desenvolvimento ocorra com responsabilidade, visto que possibilitaria a satisfação das necessidades de bilhões de pessoas e conectaria as comunidades de variadas partes do mundo. A tecnologia também poderia atuar no combate aos problemas ambientais e mudanças climáticas, levando a avanços no desenvolvimento de energias renováveis e seus investimentos se caracterizando como cada vez mais rentáveis.

Ao analisar o cenário do trabalho no futuro, porém, o autor considera incertas as consequências que podem advir do trabalho autônomo realizado por meio da internet. Há a questão da flexibilidade e ampliação da possibilidade de participação no mercado de trabalho por meio do simples acesso à internet, sem haver tantas limitações em razão de competências individuais. Entretanto, existindo o aumento intenso do número de trabalhadores se deslocando de tarefa em tarefa para conseguir seu sustento, sem direitos trabalhistas, o resultado poderia ser fonte de agitação social e instabilidade política (SCHWAB, 2016, p. 57).

Sendo assim, é possível observar as profundas alterações que a tecnologia opera na sociedade, tornando obsoletos alguns tipos de trabalho que ofereciam um grau maior de estabilidade aos trabalhadores e possibilitando o desenvolvimento de novas formas de trabalho mais dinâmicas e flexíveis, porém com menos segurança e direitos trabalhistas.

4. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O termo uberização deriva de Uber, empresa fundada em 2009 nos Estados Unidos e que consiste em uma plataforma de transporte particular de pessoas. No entanto, esse termo é aplicado para descrever a realização de um tipo de trabalho flexível sob demanda por meio de diversas outras plataformas de aplicativo, como no caso de iFood, Rappi, 99, entre outras.

Nessa forma de trabalho, a plataforma se apresenta como uma intermediadora da prestação de serviços, como no caso das atividades de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias. O trabalhador oferece o serviço por meio dessa plataforma e esta retira uma taxa dos lucros auferidos pelo trabalhador, o que não constitui uma relação de emprego entre eles.

Por não manter um vínculo de trabalho com o aplicativo, os trabalhadores são responsáveis pela própria atividade, prestando-a de forma considerada autônoma, devendo arcar com os riscos da atividade e estando desprovidos de direitos trabalhistas, apesar do controle exercido pelas empresas sobre aspectos da prestação de seu serviço.

4.1 CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE UBERIZAÇÃO

Por mais que a empresa Uber e os aplicativos digitais sejam uma inovação recente, a uberização do trabalho pode ser definida como o resultado de processos que ocorrem há décadas a nível global. Esses processos modificaram as formas de controle, gerenciamento e organização do trabalho, e a uberização representaria um novo estágio desse processo, dispersando o trabalho ao mesmo tempo em que mantém o controle sobre ele, como nas cadeias produtivas globais e suas redes de subcontratação, porém agora subordinando uma multidão de trabalhadores a uma única empresa (ABÍLIO, 2019, p. 2).

Para Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 37) os mercados de trabalho dos países que compõem o Sul global são estruturalmente baseados no trabalho precário e informal, com

baixa qualificação e rendimento. Nesse sentido, a simples importação de termos como *gig economy* poderia obscurecer a forma de estruturação dos mercados que constituem historicamente os modos de vida periféricos, que precedem ao trabalho operado por meio de plataformas digitais.

O trabalho por plataformas digitais surge como uma oportunidade de obter dinheiro em situações de desemprego e falta de oportunidades de trabalho ou da necessidade de complementar a renda pessoal. As principais vantagens apresentadas por esse modelo costumam ser a possibilidade de controlar o próprio trabalho e as condições em que ele será realizado, podendo haver a flexibilidade de dias e horários, bastando que o trabalhador possua um carro ou motocicleta para se inscrever nas plataformas e assim efetuar entregas e realizar corridas.

Por outro lado, os trabalhadores são os responsáveis pelos custos de manutenção de seu veículo e ficam sujeitos às regras definidas pelas plataformas. O valor a ser recebido é definido pelas empresas, podendo levar à necessidade de longas jornadas para a obtenção da renda necessária, além de os trabalhadores ficarem suscetíveis à falta de assistência em caso de necessidade de afastamento por doenças e acidentes de trabalho.

As empresas, que se definem como apenas intermediadoras da prestação de serviços dos trabalhadores autônomos, controlam o modo de operação do trabalho por meio de suas plataformas, definindo o modo como se dá a distribuição do trabalho a ser recebido e sua precificação, além de decidir quem será aceito ou desligado de suas plataformas. Esses critérios, no entanto, não são claros e são definidos pelo sistema de gerenciamento algorítmico, cuja programação envolve os ranqueamentos, bonificações e punições, elementos que materializam meios de controle do trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN; 2021, p. 39).

4.2 TRABALHO POR PLATAFORMAS DE APLICATIVO NO BRASIL

Nos últimos anos, o desemprego elevado e as dificuldades econômicas vivenciadas no Brasil, agravados pela piora na economia ocasionada pela pandemia de Covid-19 e a informalidade e precarização do trabalho crescentes após a Reforma Trabalhista de 2017, criaram um cenário que favoreceu a expansão do trabalho por aplicativos no país.

De acordo com levantamento realizado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), a pedido da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), associação que representa as empresas de aplicativo, e tomando como base os dados fornecidos de forma anonimizada pelas empresas 99, iFood, Uber e Zé Delivery, o Brasil tem 1,6 milhão de trabalhadores entre motoristas e entregadores de aplicativo. Os motoristas somam 1.247.281 de trabalhadores, que trabalham em média 4,2 dias por semana, enquanto os entregadores são formados por 385.742 pessoas, trabalhando em média 3,3 dias por semana (BARBOSA, 2023).

O perfil médio dos entregadores e motoristas de aplicativo se assemelham. A idade média dos motoristas é de 39 anos, com 60% deles tendo concluído o ensino médio, 62% sendo pretos ou pardos e 95% do sexo masculino. Já entre os entregadores a média de idade é 33 anos, 59% têm o ensino médio completo, 68% são pretos ou pardos e 97% são homens. O número de pessoas que trabalham exclusivamente no aplicativo é maior entre os motoristas (63% contra 52% dos entregadores), porém o número dos que querem continuar trabalhando com aplicativos é maior entre os entregadores (63% contra 54% dos motoristas) (LARA, 2023).

O relatório "Fairwork Brasil 2023: Ainda em Busca de Trabalho Decente na Economia de Plataformas", elaborado por pesquisadores brasileiros ligados à rede "Fairwork", grupo de pesquisa coordenado pela Universidade de Oxford (Inglaterra), analisou 10 plataformas de diferentes setores que operam no Brasil. A pontuação atribuída foi de 0 a 10 e foram analisados os critérios de remuneração justa, condições de trabalho, contratos, gestão e representação (MARTINS, 2023).

As pontuações obtidas foram extremamente baixas, sendo que apenas AppJusto (3 pontos), iFood (2 pontos) e Parafuzo (1 ponto) pontuaram. As outras empresas analisadas que não atingiram nenhum ponto foram 99, Americanas Entrega Flash, GetNinjas, Lalamove, Loggi, Rappi e Uber.

As condições de trabalho insatisfatórias levaram, em julho de 2020, à primeira grande manifestação de trabalhadores de delivery de aplicativos no Brasil, conhecida como "Breque dos Apps", ocorrida em diversas capitais do país (OLIVEIRA, 2020). As principais reivindicações dos manifestantes consistiam em reajuste dos preços pelas corridas, reajuste anual, tabela de preços, entrega de equipamentos de proteção individual, auxílio em caso de acidentes e fim de bloqueios indevidos aos trabalhadores realizados pelas plataformas.

A manifestação ocorreu durante a pandemia, em um contexto em que os entregadores ocupavam posição de destaque, uma vez que inúmeras pessoas evitavam sair de casa para evitar infecções e diversos estabelecimentos, como restaurantes, funcionavam apenas em sistema de delivery. O movimento coordenado pelos entregadores por meio das redes sociais levou a mais algumas manifestações desde então, o que ensejou reações por parte das empresas de aplicativo, que desejavam evitar essas mobilizações.

Reportagem da Agência Pública (LEVY, 2022) publicada em abril de 2022 expôs a estratégia que teria sido utilizada pelo iFood, em parceria com as agências de comunicação Benjamin Comunicação e Social Qi, para monitorar e desmobilizar os movimentos dos entregadores que reivindicavam melhorias nas condições de trabalho.

As empresas de comunicação contratadas teriam criado páginas no Facebook, que reuniram milhares de seguidores, com o objetivo de realizar postagens e criar memes que disseminassem mensagens com conteúdo contrário a manifestações políticas. Funcionários dessas empresas teriam se infiltrado nas manifestações de entregadores, tanto pelo meio digital como presencialmente, buscando desviar a pauta, inclusive ao inserir

uma suposta reivindicação por vacinação prioritária dos entregadores contra a Covid-19, fato que retirava o foco das demandas originais.

Em julho de 2023, o iFood assinou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público Federal (MPF) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) em razão das investigações instauradas após a publicação da reportagem. Com isso, a empresa assumiu o compromisso de financiar pesquisas e projetos, no valor de 6 milhões de reais, que analisem as relações de trabalho de entregadores, o mercado publicitário e de marketing digital.

O TAC celebrado também estabeleceu duas obrigações inéditas como medidas de prevenção. A empresa prestou o compromisso de implementar internamente um programa de conformidade em direitos humanos, possibilitando a adoção de medidas que previnam ocorrências que violem direitos fundamentais e garantam a reparação de eventuais danos.

Além disso, a empresa foi proibida de divulgar, pelo período de seis meses, anúncios, propagandas e campanhas publicitárias sobre supostas medidas adotadas por ela para a promoção de direitos fundamentais e trabalhistas. A medida objetiva impedir a disseminação de informações potencialmente inverídicas que podem induzir a população a uma percepção equivocada sobre a conduta da empresa nesses temas (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2023).

4.3 RECONHECIMENTO DA SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA

O trabalho por meio das plataformas de aplicativos gera discussões a respeito da possibilidade de reconhecimento do vínculo trabalhista e a necessidade de regulação da relação desigual entre a empresa de aplicativo e o trabalhador que presta serviços nesse meio.

A CLT, em seu artigo 2º, define o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O empregado é definido no artigo 3º como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Entre os elementos para a configuração da relação de emprego, que consistem na prestação por pessoa física, onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação, a possível subordinação do trabalhador à empresa causa divergências, visto que o trabalhador é tratado como um autônomo que dirige a própria prestação de serviços, apesar de sujeito às regras definidas pelas plataformas.

A subordinação do trabalho para Martinez (2020, p. 250-251) é conceituada da seguinte maneira:

A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como determinação de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como determinação de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada) [...] a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia individual do prestador dos serviços e que remanesce em caráter potencial ainda que comandos e diretivas não sejam eventualmente praticadas explicitamente.

Na uberização, o trabalhador seria um "autogerente-subordinado" que adere às plataformas sem ser contratado, com a programação dos algoritmos dos aplicativos exercendo controle e vigilância sobre seu trabalho. Assim, o reconhecimento da subordinação e controle pode ser caracterizado nos seguintes elementos centrais: 1) a definição pelas empresas do valor do serviço prestado pelo trabalhador e 2) o total controle exercido pela empresa sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre as regras que a determinam (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Abílio (2019, p. 3) ressalta que as avaliações recebidas pelo trabalhador são um fator essencial do processo de uberização, visto que estabelecem um padrão de qualidade de trabalho que deve ser observado, sendo uma forma de controle informal e onipresente. As avaliações também serviriam como uma forma de certificação do trabalho para estabelecer relações de confiança com os consumidores, sem envolver esferas públicas para a certificação do trabalho e das empresas.

Antunes e Filgueiras (2020, p. 38) consideram que nesse meio a exploração do trabalho é mais explícita, havendo a possibilidade de individualizar os serviços e remuneração de cada trabalhador:

[...] sabe-se quanto cada trabalhador/a produz e qual percentual desse valor é apropriado pela empresa, o que está rigorosamente quantificado nas plataformas digitais, ao mesmo tempo em que se nega, de modo mais do que dissimulado, a natureza assalariada das relações de trabalho. Ademais, o controle do capital se reforça e se reproduz com a ideia de que os/as trabalhadores/as estão se autogerindo. Contrariamente, porém, as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam. Os/as trabalhadores/as são "induzidos" a adotar esses comportamentos e atitudes, não lhes cabendo alternativa, se quiserem permanecer exercendo seu labor.

No Brasil, o reconhecimento da subordinação e, conseqüentemente, do vínculo de trabalho entre as empresas de aplicativo e os prestadores de serviços, nas ações movidas pelos trabalhadores, varia a depender dos Tribunais que analisam e julgam o processo.

Em decisão proferida pela 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) foi reconhecido, de forma unânime, o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber.

UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A liberdade de horário propiciada pela prestação de serviços mediante a utilização de plataformas digitais, por si mesma, não representa novidade alguma no âmbito da legislação laboral. Já existia desde a modalidade tradicional do trabalhador em domicílio, está igualmente presente no atual labor à distância (teletrabalho) e, naquilo que se refere à possibilidade de inatividade voluntária do trabalhador, encontra um paralelo perfeito na recente figura do contrato de trabalho intermitente. A exclusão do estado de dependência (subordinação) se perfaz pela possibilidade de *escolha real* da tarefa a executar, adicionada ao *poder efetivo* de se estabelecer quanto se quer receber, aspectos inexistentes na modalidade em

análise, cujo verniz tecnológico, conquanto lhe agregue sofisticação ou modernidade, não desnatura a ocorrência de prestação pessoal em caráter dependente. Assim, e estando igualmente demonstrada no caso concreto a existência de onerosidade e habitualidade, reputam-se presentes, em tese, todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes (TRT-15 - RO 010214-10.2018.5.15.015, Relator: Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho, Data de Julgamento: 10/05/2022, 4ª Turma).

No mesmo sentido, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou a relação de uma motorista com a empresa Uber como sendo de subordinação clássica:

A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT “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” E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO (TST - RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, Relator: Ministro Agra Belmonte, Data de Julgamento 19/12/2022, 8ª Turma).

De forma diferente decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF) na Reclamação 60.347, suspendendo o processo em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) que reconhecia a relação de natureza empregatícia entre a plataforma Cabify e seu motorista. O relator considerou que a decisão do TRT-3 destoava da jurisprudência do STF, que considera haver permissão constitucional para formas alternativas da relação de emprego.

No mesmo sentido, foi o entendimento firmado pela CORTE nos autos da ADPF 324, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, no qual se assentou a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. Da mesma forma, O Plenário da CORTE, ao fixar a tese firmada nos autos do RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX, Tema 725 da Repercussão Geral, reconheceu a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Assim, em um juízo de cognição sumária, é possível assentar que a posição reiterada da CORTE se consolidou no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego (STF - Medida Cautelar na Reclamação 60.347 MG, Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Data de Julgamento 20/06/2023).

A falta de legislação específica em relação a essas formas de trabalho leva, portanto, a divergências e incertezas quanto à possibilidade de o trabalhador ter direitos assegurados pelas leis trabalhistas, havendo a necessidade de uma regulamentação do setor com o objetivo de gerar maior segurança para as partes envolvidas.

4.4 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS NO BRASIL

A regulamentação do trabalho por aplicativos já foi abordada em projetos de lei por parlamentares nos últimos anos no Brasil, porém que não chegaram a avançar de suas fases iniciais. Neste ano, o Governo Federal, por meio do decreto 11.513, de 1º de maio, instituiu um grupo de trabalho (GT) no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de elaborar uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens e pessoas e outras atividades executadas por meio de plataformas tecnológicas (BRASIL, 2023a).

O grupo de trabalho é tripartite e formado por 45 membros, com representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores, tendo sido realizada em 5 de junho a sua instalação oficial e primeira reunião. O GT tem duração de 150 dias, podendo ser prorrogado por igual

período, e seu relatório final será apresentado ao Congresso Nacional, com o objetivo de que a proposta seja transformada em lei (BRASIL, 2023b).

As centrais sindicais elaboraram lista com diretrizes do que consideram pontos necessários a serem contemplados pelas empresas, entre os quais: jornada de trabalho compreendida como todo o tempo à disposição da empresa, desde o login até o logout da plataforma, com jornada limitada a 8 horas diárias e 44 semanais, com direito à hora extra caso o limite seja ultrapassado; vínculo de trabalho conforme a legislação atual; filiação dos trabalhadores ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS); remuneração mínima, com piso mínimo mensal; direitos sindicais; entre outros (CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS, 2023).

Segundo documento a que a Folha de São Paulo (2023) teve acesso, a proposta apresentada pelas empresas ao governo objetiva que o trabalho pelos aplicativos seja considerado um "fenômeno novo" que não configure vínculo empregatício. A Amobitec, associação que representa as empresas, afirma que a proposta de remuneração mínima e seguro contra acidentes é viável, porém a legislação deve ser flexível e permitir a independência do trabalhador.

A discussão a respeito da garantia de direitos aos trabalhadores de aplicativo não busca necessariamente que todos os direitos assegurados aos trabalhadores na CLT sejam aplicados nesses casos, porém procura-se garantir uma proteção e segurança que não existem atualmente.

5. CONCLUSÃO

Conforme exposto, o trabalho por meio das plataformas de aplicativos surgiu através dos processos de inovações tecnológicas como uma oportunidade de trabalho para as pessoas que necessitam de renda para seu sustento em uma economia cada vez mais informal e com baixa oferta de empregos.

Essa forma de trabalho oferece vantagens, como consistir em uma forma de o trabalhador realizar "bicos" para aumentar a renda no tempo que tem a sua disposição, sendo acessível a quem possui acesso à internet e a um meio de transporte próprio. Por outro lado, a falta de oportunidades de trabalho pode levar a longas jornadas diárias que resultam na obtenção de baixas quantias de renda, além da falta de proteção vivenciada em caso de acidentes e doenças.

As reclamações trabalhistas a respeito do vínculo empregatício entre empresas de aplicativos e trabalhadores que chegam ao Poder Judiciário ocasionalmente resultam no reconhecimento do vínculo entre as partes, o que geraria a garantia dos direitos trabalhistas previstos na CLT a esses trabalhadores.

Essa configuração clássica poderia gerar impeditivos à prestação do trabalho por aplicativos, tanto no que tange à viabilidade financeira dos serviços das plataformas, na hipótese de encarecer o serviço ao consumidor e diminuir os repasses aos prestadores de serviço, quanto nas formas de organização do trabalho, que tem entre suas vantagens a flexibilidade no modo de exercer o trabalho.

No entanto, verifica-se a necessidade de alguma regulamentação desse modo de trabalho, considerando a falta de uma proteção mínima aos trabalhadores e o controle exercido pelas empresas de aplicativo sobre as condições da prestação dos serviços, fato que as caracteriza, portanto, como mais que simples intermediadoras dessa forma de trabalho.

Nesse sentido, é necessário o avanço nas discussões que buscam regulamentar a prestação dos trabalhos por aplicativo e estabelecer, na forma da lei, direitos que garantam alguma proteção ao trabalhador, atualizando a legislação às necessidades dos tempos atuais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. *Sociologias*, v. 23, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0**. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*, p. 11-22, 2020.

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

APLICATIVOS oferecem salário mínimo, mas rejeitam vínculo trabalhista. **Folha de São Paulo**. Painel S. A. 20/06/2023. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2023/06/aplicativos-oferecem-salario-minimo-mas-rejeitam-vinculo-trabalhista.shtml>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

BARBOSA, Mariana. Brasil tem 1,2 milhão de motoristas de aplicativo — e para 63%, os apps são a única renda. **O Globo**. 12/04/2023. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/blogs/capital/post/2023/04/brasil-tem-12-milhao-de-motoristas-de-aplicativo-e-para-63percent-os-apps-sao-a-unica-renda.ghtml>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 01 jun. de 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 11.513, de 1º de maio de 2023**. Brasília, 1 mai. 2023a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm>. Acesso em 01 jun. de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 01 jun. de 2023.

BRASIL. Grupo de Trabalho que busca regulação de trabalho por aplicativo é instalado em Brasília. **Ministério do Trabalho e emprego**. 2023b. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/grupo-de-trabalho-que-busca-regulacao-de-trabalho-por-aplicativo-e-instalado-em-brasilia>>. Acesso em: 31 de jul. de 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). *Oportunidades para a indústria 4.0: aspectos da demanda e oferta no Brasil*. Brasília: CNI, 2017.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS (CSB). Centrais sindicais apresentam diretrizes para regulamentar o trabalho em aplicativos. 01/06/2023. Disponível em: <<https://csb.org.br/noticias/centrais-sindicais-apresentam-diretrizes-para-regulamentar-o-trabalho-em-aplicativos>>. Acesso em: 31 de jul. de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 18ª edição. 2019.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for Industrie 4.0 scenarios: a literature review**. Technische Universität Dortmund, Dortmund, v. 45, 2015.

LARA, Lorena. Brasil tem 1,6 milhão de pessoas trabalhando como entregadores ou motoristas de aplicativos. **G1**. 13/04/2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/13/brasil-tem-16-milhao-de-pessoas-trabalhando-como-entregadores-ou-motoristas-de-aplicativos.ghtml>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur. 14ª edição. 2022.

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. **Agência Pública**. 04/04/2023. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em 31 de jul. de 2023

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação. 11ª edição. 2020.

MARTINS, Raphael. 99, Uber, iFood: pesquisa renova notas baixas para condições de trabalho aos 'parceiros' de apps. **G1**. 25/07/2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/25/99-uber-ifood-pesquisa-renova-notas-baixas-para-condicoes-de-trabalho-aos-parceiros-de-apps.ghtml>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas. 28ª edição. 2012.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. iFood assume compromissos com MPF e MPT após investigação sobre direito à informação e liberdade sindical. 10/07/2023. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/sp/sala-de-imprensa/noticias-sp/ifood-assume-compromissos-com-mpf-e-mpt-apos-investigacao-sobre-direito-a-informacao-e-liberdade-sindical>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação. 29ª edição. 2014.

OLIVEIRA, Felipe. "Breque dos apps" no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas capitais. **Uol Tilt**. 25/07/2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm>>. Acesso em 31 de jul. de 2023.

PAULA, Ana Paula Paes de; PAES, Kettle Duarte. **Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des) caminhos da Indústria 4.0**. Cadernos EBAPE. BR, v. 19, p. 1047-1058, Out/Dez 2021.

PINTO, Geraldo. **A indústria 4.0 na cadeia automotiva: a Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo**. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0, p. 193-215, 2020.

PORTAL DA INDÚSTRIA. Indústria 4.0: 69% das indústrias brasileiras fazem uso de tecnologia digital. 26/04/2022. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/inovacao-e-tecnologia/industria-40-69->

das-industrias-brasileiras-fazem-uso-de-tecnologia-digital-no-brasil/>. Acesso em 01 jun. de 2023.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva**. Estudos e pesquisas em psicologia, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **60 anos da CLT: uma visão crítica**. Revista TST, 2003.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: A criação da CLT**. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 01 jun. de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em 01 jun. de 2023.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. **Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy**. Cadernos EBAPE. BR, v. 20, p. 247-258, 2022.