



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LUCIANO CARLOS**

**A PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA E A PERDA DE DIREITOS E  
GARANTIAS DO TRABALHO POR APLICATIVO**

**LAVRAS – MG**

**2023**

**LUCIANO CARLOS**

**A PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA E A PERDA DE DIREITOS E  
GARANTIAS DO TRABALHO POR APLICATIVO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães.

**LAVRAS – MG**

**2023**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

C284p Carlos, Luciano.  
A precarização da mão de obra e a perda de direitos e garantias  
do trabalho por aplicativo / Luciano Carlos. – Lavras: Unilavras,  
2023.

50f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,  
2023.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Precarização do trabalho. 2. Neoliberalismo. 3. Subordinação  
indireta. 5. Aplicativos. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II.  
Título.

**LUCIANO CARLOS**

**A PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA E A PERDA DE DIREITOS E  
GARANTIAS DO TRABALHO POR APLICATIVO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

APROVADO EM:19/10/2023

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

**LAVRAS – MG**

**2023**

*A minha esposa, Carina e meus filhos, Caio e Enzo  
Aos meus pais, Jorge e Lia  
Aos meus irmãos Alessandro e Adriano.*

*Dedico.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela minha vida, por me dar determinação para não desanimar diante das dificuldades e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo desse grande desafio. A meus pais, irmãos, minha esposa e filhos, por todo o apoio, paciência e incentivo durante todo o curso. Aos professores, por toda orientação, correções e ensinamentos. Aos meus colegas de curso, por compartilharem comigo suas experiências e pelo companheirismo que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando. A todos aqueles que contribuíram de alguma forma, para a realização deste trabalho. Agradeço a todas elas, em especial, ao Professor Me. Giovani Gomes Guimarães, pela orientação, paciência e dedicação.

“O mais competente não discute, domina a  
sua ciência e cala-se.”

Voltaire, pseudônimo de François-Marie  
Arouet (1694 - 1778)

## RESUMO

**Introdução:** O presente trabalho busca analisar o processo bastante falado atualmente que é a uberização, buscando entender e focar na atuação dos trabalhadores por aplicativos, compreendendo seus efeitos e principalmente na precarização da mão de obra e da exploração que os trabalhadores são expostos para que consigam produzir e conseguir auferir renda para seu sustento através do trabalho por aplicativos, seja como motoristas, entregadores ou em outras atividades. A tecnologia presente atualmente e que foram extremamente impulsionadas pela pandemia do COVID-19, atuam como gerenciadores indireto das atividades dos trabalhadores, avaliando seu desempenho de execução da tarefa e monetizando suas atividades diárias, conforme diversas variáveis que são calculadas através de uma inteligência artificial. Iniciamos assim esta análise sobre a venda da força de trabalho que foi desenvolvida por Karl Marx em conjunto com uma análise de Ricardo Antunes que trata sobre os métodos de divisão e exploração do trabalho. O principal objetivo é analisar na ótica do neoliberalismo, que como consequência deteriora direitos trabalhistas que foram conquistados em vários anos de luta da classe trabalhadora, para que as empresas possam buscar um lucro maior às custas da redução dos trabalhadores, desvalorização da mão de obra, ocasionando assim a precarização de uma grande massa de trabalhadores, flagelados pelo desemprego e que cada vez mais precisam recorrer a diversas formas de trabalho, para que possam manter o sustento básico de suas famílias.

**Metodologia:** A pesquisa possui natureza bibliográfica, se embasando na análise de fontes mediatas e imediatas do direito, tais como a legislação, a Constituição Federal, princípios, jurisprudências, doutrinas, artigos e ainda uma observação participante. **Resultados:** O desenvolvimento da presente pesquisa possibilitou identificar entendimentos jurisprudenciais acerca da aplicabilidade da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho acerca da falta de legislação para o tema proposto. Assim, o presente trabalho trará luz a evolução da mão de obra do trabalhador, que não tinha praticamente nenhum direito no início do século XX, para a busca de direitos e garantias no século XXI, chegando nos dias atuais, a um cenário de crise pós pandemia, que reduziu o número de empregados formais, abrindo assim uma grande oportunidade para recrutar trabalhadores informais, que laboram não para uma empresa, e sim para várias empresas de aplicativo, que tem uma subordinação de forma indireta, não fazendo jus a nenhuma proteção trabalhista, sob a ótica jurídico-constitucional e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. **Conclusão:** Conclui-se que embora a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho tenham um grande enfoque na proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores, existe uma grande lacuna acerca dessas garantias aos trabalhadores modernos que buscam suas atividades laborais através dos trabalhos por aplicativos.

**Palavras-chave:** Precarização do Trabalho. Neoliberalismo. Subordinação Indireta. Aplicativos.



## ABSTRACT

**Introduction:** This paper aims to analyze the widely discussed phenomenon of "uberization" in contemporary society. It seeks to understand and focus on the role of gig workers, comprehending its effects, particularly the precarization of labor and the exploitation to which these workers are exposed in order to produce and earn income through app-based work, whether as drivers, delivery personnel, or in other roles. Current technology, greatly accelerated by the COVID-19 pandemic, indirectly manages workers' activities, evaluating their task execution performance and monetizing their daily activities based on various variables calculated through artificial intelligence. Thus, we initiate this analysis of the commodification of labor, drawing from Karl Marx's insights alongside the perspectives of Ricardo Antunes, which address methods of labor division and exploitation. The primary objective is to analyze the neoliberal perspective, which, as a consequence, erodes labor rights that were achieved through years of working-class struggle. This erosion enables companies to pursue higher profits at the expense of reducing the workforce, devaluing labor, leading to the precarization of a significant portion of workers who are plagued by unemployment and increasingly forced to resort to various forms of work to provide for their basic needs. **Methodology:** This research is of a bibliographic nature, relying on the analysis of both direct and indirect legal sources, including legislation, the Federal Constitution, principles, jurisprudence, doctrines, articles, and participatory observation. **Results:** The development of this research has allowed for the identification of judicial interpretations regarding the applicability of the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws concerning the lack of legislation on the proposed topic. Thus, this paper sheds light on the evolution of workers' rights, which had virtually no protection in the early 20th century, to the pursuit of rights and guarantees in the 21st century. This culminates in the present-day scenario of post-pandemic crisis, reducing the number of formal employees and creating a significant opportunity to recruit informal workers who do not work directly for a single company but for multiple app-based companies. They experience an indirect form of subordination, without enjoying any labor protection, from a legal-constitutional perspective and based on the fundamental principles of labor law. **Conclusion:** It is concluded that despite the focus of the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws on protecting the minimum rights of workers, there is a significant gap concerning these guarantees for modern workers engaged in app-based labor.

**Keywords:** Labor Precarization, Neoliberalism, Indirect Subordination, Gig Economy, Apps.

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| Art. | Artigo                                |
| CF   | Constituição Federal                  |
| MPT  | Ministério Público do Trabalho        |
| I    | Inciso                                |
| n.   | Número                                |
| OIT  | Organização Internacional do Trabalho |
| p.   | Página                                |
| STJ  | Superior Tribunal de Justiça          |
| TCC  | Trabalho de Conclusão de Curso        |
| TJ   | Tribunal de Justiça                   |
| TST  | Tribunal Superior do Trabalho         |
| §    | Parágrafo                             |

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>2 REVISÃO DA LITERATURA .....</b>   | <b>14</b> |
| 2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA .....   | 14        |
| 2.1.1 A Evolução do trabalho desde sua origem .....  | 14        |
| 2.1.2 A precarização existente na relação - capital x trabalho .....   | 16        |
| 2.1.3 Valorização do trabalho e garantias sociais com a promulgação da<br>Constituição Federal de 1988 .....                             | 18        |
| 2.2 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO .....  | 19        |
| 2.2.1 A intensa batalha jurídica e as discussões sobre o reconhecimento<br>do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos..... | 22        |
| 2.2.2 A falta de Garantias e de proteção aos trabalhadores por aplicativo  | 29        |
| 2.3 IMPACTOS DAS NAS ATIVIDADES LABORAIS APÓS A PANDEMIA<br>DO COVID-19 .....  | 34        |
| 2.3.1 Desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos .....  | 35        |
| 2.3.2 Será possível garantir dignidade e direitos trabalhistas aos<br>trabalhadores por aplicativo? .....                                | 39        |
| <b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>   | <b>43</b> |
| <b>4 CONCLUSÃO.....</b>  | <b>46</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>48</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade sempre foi acometida por várias transformações ao longo do tempo. Porém, nas últimas décadas temos passado pelas mais variadas mudanças e transformações tecnológicas que culminaram em uma rápida evolução das tecnologias e forma de comunicação, que tem impactado de forma extremamente veloz as formas interação e relação entre as pessoas.

Todos esses aspectos são fatores fundamentais para o funcionamento das mais variadas relações sociais. Percebemos assim, que atualmente temos uma grande valorização das atividades que envolvem tecnologia e informatização, onde sistemas automatizados, inteligência artificial, hardwares aliados a softwares de última geração, tem tomado grande parte das atividades que antes eram exercidas por pessoas.

Observando essa radical mudança no âmbito trabalhista, vimos que o sistema de prestação de serviços teve que se adaptar a esta nova realidade. Toda essa modernização em modificado a forma de relação entre entregado e empregador, de forma que as empresas têm investido a necessitar de cada vez menos mão de obra manual e realizar as atividades de forma mais automática, minimizando seus custos e tendo assim uma menor quantidade de empregados em sua cadeia de produção manual, investimento em mão de obra especializada em tecnologia, bem como em inteligência artificial para assim, conseguir produzir mais a um custo menor.

Desta forma, toda a entrada de novas tecnologias nas empresas, aliada a pandemia do COVID 19, o trabalho por aplicativo ganhou muito espaço e está cada vez mais presente em nossa sociedade, considerando ainda, a rápida expansão dos trabalhos prestados através de aplicativos, como o transporte de pessoas ou pelos entregadores, que hoje atuam em seus carros, motos, patinetes, bicicletas elétricas entre outros meios de condução.

É nítido que o trabalho por aplicativo tem ganhado cada vez mais espaço em nossa sociedade moderna, onde, a mão de obra de empregado devidamente contratado e com seus direitos garantidos previstos em Lei alterna constantemente entre pequenos aumentos percentuais e grandes quedas em qualquer situação econômica ou política que atinjam as empresas. Essa é uma balança que tende em pesar mais para o lado do trabalhador que atua em atividades que antes eram

necessárias e hoje não mais por conta da informatização ou por conta de crises políticas ou de mercado de trabalho, sendo esse o elo mais fraco dessa corrente.

Esse cenário não é novo. As empresas desde o início da Revolução Industrial e através dos anos, com o aumento populacional e da modernização dos meios de produção, sempre atuaram de forma a produzir mais e com menor custo. Porém, o cenário que temos hoje é realmente alarmante, agravado pela velocidade em que essas mudanças tecnológicas estão ocorrendo e pela grande quantidade de pessoas, em nosso caso de estudo no Brasil, mas que, ocorre em todo o planeta, de uma vasta diminuição dos empregos com carteira assinada e um grande aumento de mão de obra em atividades que são realizadas através de aplicativos, como atividades por tarefa, onde esse trabalhador deve produzir uma grande quantidade de tarefas diárias, para que ao fim do seu dia de trabalho seja remunerado por uma pequena parte, que é valorada conforme os sistemas, através de inteligência artificial, fazendo com que esse trabalhador, busque produzir mais e mais, através de regiões diferentes, horários diferentes em que sua tarefa seja mais valorizada e assim consiga receber um valor maior pelo serviço prestado.

Enfim, esse trabalho busca analisar de forma sistemática o que tem acontecido com essa grande mão de obra, que em dados atuais no Brasil levantados pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) e pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), possui nada menos que 1.066.023 trabalhadores que atuam através de aplicativos, seja como motorista ou entregadores. Em média, motoristas tem 39 anos de idade e entregadores tem 33 anos.

Assim, vamos analisar a evolução do trabalho ao longo das últimas décadas, o efeito gerado pela Pandemia do COVID 19, a situação pós pandemia e o problema que o país deve enfrentar no futuro com essa grande quantidade de trabalhadores sem assistência social e sem garantias de seus direitos previstos em Lei.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA**

Ao longo da história do trabalho, as diferentes épocas sempre apresentaram lutas objetivando melhores condições de trabalhos aos seres humanos, contra um sistema capitalista que tem como objetivo a busca através de novos métodos o desenvolvimento de estratégias para mitigar direito dos trabalhadores e aumentar assim sua lucratividade. Assim, nas mais diferentes fases da evolução do trabalho, percebe-se que se intensificam cada vez mais a precarização da mão de obra em suas relações de trabalho.

Existe assim uma intensa busca por melhorias nas relações de trabalho, porém, nem sempre alcançadas por conta dos novos meios de produção existentes na sociedade atual, alavancados pela globalização e pela tecnologia, que busca insaciavelmente através de novos métodos, modificar a relação de trabalho.

Assim, a luz da Constituição Federal de 1988, busca-se alinhar as novas relações de trabalho sem que sejam suprimidos direitos trabalhistas e sociais das pessoas.

#### **2.1.1 A Evolução do trabalho desde sua origem**

É de extrema importância para o presente trabalho a contextualização do histórica dos meios de produção, bem como a automação dos meios de produção, com o objetivo de compreender e sua origem e sua evolução ao longo dos anos, principalmente na importância desse tema acerca dos pós pandemia, que tornou claro a importância dos trabalhadores por aplicativo. Vimos que com o fechamento de industriais e vagas de emprego na pandemia, vários trabalhadores, para garantir seu sustento, iniciaram essa jornada como trabalhadores por aplicativo, que no momento da pandemia auxiliaram evitando a propagação da infecção do COVID, bem como conseguiram manter o sustento de suas famílias através de um trabalho digno que foi oportunizado pelos aplicativos. Desta forma, de início precisamos compreender que essa evolução não foi a única na origem do trabalho na história.

O trabalho, etimologicamente, é um termo plurissignificativo que é estudado por diversas áreas de conhecimento ao longo dos tempos, como na História, Sociologia, Antropologia, Filosofia, Economia, Ciência Política e do Direito.

Precisamos recordar que o trabalho na antiguidade era um castigo, nos dando a ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada.

Desta forma, o trabalho era considerado como um meio de tortura, assimilando ao pensamento de grande sofrimento que era atribuída a uma pessoa. Tanto era atribuída as primeiras formas de trabalho a um tipo de tortura, que uma das primeiras formas de trabalho conhecida é o escravismo, que submetia as pessoas a um doloroso processo de trabalho sem nenhum tipo de direito ou garantia. Tanto que atualmente, tal prática de trabalho é considerada crime conforme estabelecido Código Penal, artigo 149 do Decreto Lei nº 2.848/40.<sup>1</sup>

Com o passar dos anos e através das mudanças sociais, principalmente após a Revolução Francesa, o trabalho passou a ter conotações diferentes e se reinventou. Nesse período, sua grande manifestação foi através de mão de obra árdua em ambiente fabril e industrial (HAZAN; MARATO, 2018).

A partir desse momento, é notório que tecnologias já vinham sendo difundidas no meio trabalhista. Começaram a assurgir então, modelos de produção nessa nova era industrial. Exemplos são: taylorista, fordista e toyotista.

Nesta fase propriamente dito é que começasse a falar em direito do trabalho. Três causas deram início a esse tema: a) econômico (revolução industrial), b) política (transformação do Estado Liberal) – Revolução Francesa – e) em Estado Social, através da intervenção do estado na autonomia dos sujeitos da relação de emprego e jurídica, buscando implantar um sistema de proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo e o direito da contratação individual e coletiva.

Porém, coube ao México no ano de 1917 editar a primeira Constituição contendo tema sobre os Direitos Trabalhistas. Ela é considerada a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores. Posteriormente em 1919

---

<sup>1</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

a Constituição de Weimar – Alemanha, também trouxe em seu bojo os Direitos Trabalhistas.

Já em 1919, com a edição do Tratado de Versalhes, o Direito do Trabalho foi instituído como previsão na criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cabendo assim a esse organismo universalizar as normas de proteção do trabalho humano. O Brasil faz parte da OIT e também participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira edição.

### **2.1.2 A precarização existente na relação - capital x trabalho**

Temos de expor também como um dos fatores principais de precarização e desvalorização da mão de obra, bem como de perdas e direitos aos trabalhadores a terceirização, que também na era digital tem contribuído para perda sistêmica de direitos trabalhistas e de extinção de vagas de trabalho assalariados. Ela tem como premissa a “flexibilidade” concedida ao empregador para contratação e demissão de trabalhadores, pois estabelece relação direta entre empresas, e não diretamente com o patrão e empregado. Assim, com o pressuposto de obter maiores lucros com menores custos de produção, extingue ou limita a responsabilidade trabalhista das grandes organizações, transferindo a responsabilidade para empresas menores que auferem menores lucros, fragilizando assim a proteção do trabalhador a melhores salários, benefícios e garantias sociais.

Existe também a ampliação de produção e maior lucro que o processo de terceirização agrega à produção. Como a economia está sob a tutela da estrutura capitalista neoliberal, por consequência as empresas tendem a transferir ao trabalhador a responsabilidade pelo lucro, utilizando-se de subterfúgios e exploração da forma de trabalho. Assim, a terceirização se torna um importante aliado das empresas, onde a forma de relação trabalho é disfarçada através de contratos flexíveis de prestação de serviços, ou ainda através de contratos por tempo determinado, por produção ou por ritmo de trabalho, o que deteriora a relação de emprego, bem como a condição de vida dos trabalhadores. Esse formato, tem inclusive adentrado na esfera pública, que sofrem com a privatização em massa e conseqüentemente predatória, contribuindo com o aumento de capital e do lucro, utilizando-se de força de trabalho excedente (ANTUNES, 2018).



Sem dúvidas a nova era digital através da ressignificação dos métodos de trabalho, tem trazido um grande aumento da produtividade e de faturamento das empresas que conseguem produzir em maior quantidade com menor custo, porém também fica evidente em contrapartida que esse processo agiliza ainda mais a precarização do trabalho.

Como a terceirização, o trabalho por aplicativo promove uma exigência constante do capitalismo em promover uma maior demanda de trabalho flexibilizado, sem contratos estabelecidos, sem necessidade de controle ou definição de jornada de trabalho ou ainda sem salário fixo garantido aos trabalhadores, que dependem exclusivamente de sua produção para que possam receber seus salários. Assim o neoliberalismo tem reinventado nomes para os trabalhadores subordinados, mitigando assim o efeito negativo que tal metodologia adotada possa transparecer que os trabalhadores estejam sendo prejudicados. Tem se evitado a expressão empregados, contratados, funcionários e tem se utilizado de expressões como, colaboradores, parceiros, prestadores, que na realidade mais se encaixam como os chamados “bicos”, que são os trabalhos informais sem que tenham vínculo direto com o empregador e mantendo sempre a distância, tratando sempre como informal.

Podemos incluir também na análise e home office, que durante a pandemia foi extremamente utilizado pelas empresas, permitindo o trabalho sem horário definido, bem como também a possibilidade de afastar os direitos trabalhistas, confundindo o tempo de descanso e livre do trabalhador ao tempo dedicado ao labor e produção.

Tem-se com estas novas formas de trabalho, seja originada pela terceirização, utilização de aplicativos entre outras metodologias aplicadas, a busca da desvalorização e mercantilização da força de trabalho, com baixos salários ou que sejam remunerados produtividade, gerando assim um intenso desgaste físico e emocional aos trabalhadores, o que minimiza o seu tempo de lazer e descanso, bem como o exclui do envolvimento coletivo com o trabalho, minimizando assim sua importância e seu valor perante a sociedade.

O trabalhador da era digital tem sido cada vez mais exposto a condições inadequadas de labor, bem como a uma crescente exploração de sua mão de obra, não encontrado respaldo e apoio do Estado em promover uma proteção, sequer mínima para que esses trabalhadores não sejam lesados ou isentos das garantias do trabalho formal.

Sem a proteção efetiva do Estado em garantir direitos e com uma intensa escassez de empregos formais, tanto os profissionais mais experientes de mercado que se encontram desempregados, quanto os mais jovens que não encontram oportunidades em um mercado de trabalho extremamente competitivo, se encontram sem opções favoráveis de emprego no mercado de trabalho, assim, cada vez mais, essa classe trabalhadora precisa recorrer ao trabalho digital-informatizado, onde encontram aí seu sustento, porém, carregados de efeitos negativos pela terceirização ou pela flexibilização, que lhe permitem produzir, porém, de forma precária, desamparados de legislação que lhe assegure seus direitos como trabalhador.

### **2.1.3 Valorização do trabalho e garantias sociais com a promulgação da Constituição Federal de 1988**

Através das mais variadas crises econômicas enfrentadas pelo mundo moderno, a partir do século XX, sempre existiu a tendência de que as indústrias estariam adentrando em uma era de automação e de uso de robôs para que, não fosse necessária ou que seria fundamental para se manter no mercado com o número mais reduzido possível de trabalhadores. Assim, o trabalho seria mais focado em áreas estratégicas e tecnológicas, onde os trabalhadores perderiam a importância no sistema de produção capitalista. Desta lógica, a mão de obra do trabalhador ficaria cada vez mais desvalorizada com o avanço constante do processo tecnológico produtivo, conseqüentemente ocasionando a perda do valor da força de trabalho.

Temos visto, principalmente após a Pandemia do COVID-19, que tais teses não tem conseguido se concretizar, e que a indústria não consegue prosperar sem que a mão de obra humana esteja presente. Prova disso, foi o movimento do *home office*, que obrigou as empresas a se adaptarem dentro do possível em promover o teletrabalho e que tem se visto nesse momento o movimento inverso, onde as empresas têm recrutado novamente que os trabalhadores retornem aos seus locais de trabalho. Se por um lado a tecnologia está cada vez mais presente em nosso meio de trabalho através do avanço tecnológico, as empresas ainda precisam contar com trabalhadores estáveis, assalariados e com seus direitos garantidos, para que consigam produzir e auferir o lucro necessário em seu ramo de atuação.

## 2.2 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

As formas de trabalho têm passado por significativas e rápidas mudanças nas últimas décadas. Os meios de produção adotados no século XX foram marcadas pelo fordismo e pelo taylorismo, onde avançaram métodos extremamente rígidos de divisão do trabalho para uma forma flexibilizada de produção. De acordo com Antunes (2006), no fordismo, o processo industrial e a divisão do trabalho eram pautados pela produção massificada, com a estratificação e homogeneização das funções para cada trabalhador, transformando as fábricas em um coletivo de trabalho mecânico com a separação entre o planejamento e a execução. O toyotismo, por sua vez, tem como foco uma produção mais dinâmica, marcada pela flexibilização da produção, com uma organização horizontal dos trabalhadores, que se especializam para produzir produtos variados e em pequenas quantidades para atender a demandas pontuais e variadas (trabalho sob demanda), e passa a substituir o fordismo, mas sem extinguir as mazelas relativas à produção de mercadorias, marcadas pela exploração e alienação do trabalhador.

No mesmo século XX, o capitalismo entra em uma crise da sua forma de produção, desencadeada pela perda de lucro por uma alta produção sem demanda suficiente, gerando assim um baixo crescimento e lucratividade. Buscando se reinventar, o capitalismo surge com o movimento do neoliberalismo, buscando privatizar setores de controle do Estado e desonerar seus custos através da desregulamentação de direitos sociais.

Agora, em pleno século XXI, todas as mudanças impostas pelo neoliberalismo, tem gerado um grave problema e desemprego estrutural, ocasionado pela grande diminuição dos proletariados no chamado “chão de fábrica” pela introdução de novas tecnologias, informatização e robotização inseridos na cadeia de produção das fábricas. Assim, com a expressiva redução de postos de trabalho nas fábricas, têm-se no outro lado da balança, um expressivo aumento dessa mão-de-obra nos chamados trabalhos temporários e em jornada parcial, que não tem deus direitos trabalhistas e que podem ser contratados e desligados sem que gerem encargos trabalhistas as grandes empresas. Assim o trabalhador tem sido obrigado a buscar nos últimos anos, agravado pela pandemia do COVID 19, novas formas de trabalho, que obrigam que esse proletariado a se submeter cada vez mais a trabalhos informais, com extensas jornadas de trabalho e que tem como

consequência a desregulamentação de direitos trabalhistas, a precarização e a terceirização da força de trabalho produtiva.

As tendências da chamada nova fase da “Indústria 4.0” e da manufatura avançada, bem como das transformações tecnológicas, geram um intenso impacto sobre o trabalho através das mudanças estruturais, tecnológicas e produtivas: tais pontos estão pautados por estudos efetuados por empresas de consultoria especializadas internacionais, multilaterais, brasileiras e por trabalhos acadêmicos. As transformações no campo tecnológico ocasionam mudanças na sociedade como um todo, impactando na produção de novos produtos e serviços, criação de valor, no processo de criação e destruição de empregos, nas formas de organização do trabalho.

Toda a forma de trabalho atualmente tem sido colocada em “xeque”, por conta de toda informatização e criação de máquinas e robôs, que assumem grande parte das atividades que antes eram realizadas exclusivamente por humanos. Toda essa tecnologia adotada atualmente, além de altamente eficiente, sem dúvidas são significativamente menos onerosas às empresas.

Conforme já apresentado, os robôs e máquinas inteligentes tem sido amplamente utilizado na indústria. Segundo Coutinho (2013), “Robôs também têm sido utilizados para avaliação de objetos perigosos usando controle remoto e sistemas de câmera integrados. Isso torna possível, por exemplo, desarmar uma bomba sem que um humano tenha que se aproximar dela”.

Já em se tratando de comunicações, tem sido extinta a produção de produtos físicos como os jornais e revistas. Na atualidade, todo o material que antes era produzido fisicamente e existia uma imensa força de trabalho na produção e distribuição desses materiais, está sendo substituída por *sites*, *softwares* e vários outros meios que não necessitam de forma de trabalho.

Já se observa também atualmente uma profunda mudança na área de finanças, com a adoção do PIX como moeda digital, o que praticamente anula o uso do dinheiro em espécie e do uso de agências físicas com trabalhadores humanos para realização de atividades rotineiras.

Outra mudança significativa trazida pela tecnologia tem relação direta com o transporte, onde temos uma grande redução de trabalhadores que atuavam em vários guichês de terminais rodoviários e de metrô, que hoje estão praticamente extintos por conta do uso de aplicativos.

Recentemente, tem sido implementando nas rodovias brasileiras o uso do novo sistema de cobrança dos pedágios que se chama *Free Flow*. Essa nova tecnologia, diferente das cancelas eletrônicas que existem no pedágio, praticamente põe fim às tradicionais praças de pedágio, que existem nas rodovias, possibilitando a cobrança do pedágio independente de TAG no veículo, fazendo somente a leitura da placa e gerando a cobrança automática ao proprietário do veículo. Essa tecnologia já aprovada pelo Ministério dos Transportes, será obrigatória nas novas concessões, onde não serão mais necessárias as praças de pedágio e conseqüentemente não será necessária mais contratação de funcionários, sendo prevista uma redução dos custos operacionais das rodovias.

Assim, conforme pesquisa realizada pela consultoria McKinsey (2021), onde avalia a automação e seus impactos nos trabalhos formais, avaliando a quantidade de emprego que pode ser criado até o ano de 2030, “até 25% dos trabalhadores poderão ser obrigados a mudar de ocupação em relação à antes da pandemia”, ou seja, no mundo mais de 100 milhões de trabalhadores, um em cada 16, precisarão encontrar outra ocupação até 2030 de acordo com nosso cenário pós-COVID-19. Isso representa um aumento de 12% em relação ao que havíamos estimado antes da pandemia, podendo chegar a 25% nas economias avançadas.

Assim, considerando o intenso desenvolvimento tecnológico, a grande expansão da internet através do grande aumento de satélites ao redor do planeta e a crise econômica gerada pela Pandemia do COVID-19, que provocou, além da perda de milhares de vidas, provocaram a extinção de grande parte do trabalho formal existente no mercado de trabalho. Evidencia-se que grande parte dessa massa produtiva, foi obrigada a migrar para outros segmentos de trabalho, tendo no trabalho informal dos aplicativos, uma boa oportunidade de gerar renda e promover seu sustento e de suas famílias. Desenvolve-se assim, um novo nicho de trabalho, formado por essa grande massa de trabalhadores que atuam nos mais diversos segmentos, sendo que o transporte e entregas por aplicativo a grande responsável por gerar atividade para essas pessoas. Porém, não podemos deixar de destacar que a possibilidade do trabalho por meio de aplicativos, tem se expandido para os mais variados tipos de trabalho, como os temporários, chamados de freelancers. Os aplicativos desde o início com o processo da chamada “uberização” tem expandido em alta velocidade, servindo com interface de conexão entre empregadores e

profissionais em busca de tarefas imediatas, bem como permitindo busca de oportunidades de trabalho à distância.

### **2.2.1 A intensa batalha jurídica e as discussões sobre o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos**

O novo trabalho realizado por tarefas controladas pelos aplicativos, dão ideia aos trabalhadores de que eles são considerados como parceiros autônomos, que tem a liberdade de escolha e preferência de executar as tarefas da forma que achar melhor. Porém, existem nos aplicativos, principalmente no caso dos entregadores e motoristas vários meios de controle e de avaliação, que vinculam aos trabalhadores a determinados requisitos de subordinação, visto que caso não tenham boa avaliação, podem ser cortados ou impedidos de continuar prestando o serviço.

Várias problemáticas acerca das definições desse tipo de trabalho vêm sendo amplamente discutidas nos últimos anos. Porém, nos últimos períodos de crise, abriu-se um grande espaço para a precarização do trabalho, visto que os trabalhadores se encontravam em um momento extremamente vulnerável ocasionado pelos altos índices de desemprego. Assim no ano de 2017, com a promulgação da Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”, desencadeou em um processo de fortalecimento da flexibilização e precarização das relações contratuais de trabalho, privilegiando a modalidade de novas formas de contratação para desonerar assim os custos das empresas.

E assim, tem se agravado a cada ano que passa a situação de garantias dos direitos dos trabalhadores, que ao adentrar de forma não opcional ao trabalho por aplicativo, tem ficado cada vez mais distantes de seus direitos trabalhistas que antes eram devidos, além do agravante de jornadas extremamente excessivas de trabalho, sem respeito a um salário mínimo, sem garantias previdenciárias e não tendo seu vínculo de emprego respeitado conforme artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Neste prisma, observando a subordinação como principal requisito e de maior relevância para que seja caracterizada a relação de empresa, onde que no padrão de trabalho definido na CLT essa subordinação deve ser diretamente dirigida pelo empregador, na fase do trabalho por aplicativos ela é totalmente deturpada, pois os trabalhadores não são submetidos a subordinação apenas do “empregador”, mas também de seus consumidores, que avaliam sistematicamente a qualidade da prestação dos serviços. Além dessa avaliação constante realizada pelos consumidores do serviço, é também controlado pela inteligência artificial dos aplicativos que determinam através de algoritmos o controle das atividades realizadas, bem como seu desempenho perante a plataforma.

Assim, caracteriza-se não somente um vínculo de subordinação, mas sim de dupla subordinação. Logicamente as plataformas de aplicativos vinculam o consumidor somente como avaliador do serviço prestado para que seja apontado através de notas e comentários o seu sentimento quanto à prestação de serviço daquele trabalhador, enquanto que do lado das plataformas, essa avaliação impõe regras e critérios para que o serviço seja prestado com os padrões determinados pelas empresas, impondo melhores horários de trabalho e eventuais bonificações para os que melhor atendem aos serviços prestados pela empresa de tecnologia. Assim os trabalhadores têm uma constante avaliação direta da prestação de seus serviços e são elencados para efeito de valoração dos melhores trabalhadores, oferecendo melhores recursos e benefícios como se fosse um verdadeiro empregador que avalia sua equipe de funcionários.

Para manter o trabalhador motivado e em constante evolução na plataforma de aplicativo, as empresas fornecem por meio de seus algoritmos métodos de manipulação psicológica, se assemelhando os trabalhadores cadastrados nos aplicativos como se fossem *gamers* buscando atingir melhores pontuações em jogos, e assim conseqüentemente, alcançar maiores objetivos dentro das plataformas.

Na visão de Franco e Ferraz (2019, p. 853) os métodos de controle são ainda mais explícitos, onde caso o trabalhador cadastrado na plataforma, rejeite corridas ou entregas, pode ser suspenso ou bloqueado da plataforma.

Essa avaliação ao que os trabalhadores são submetidos, onde tem-se de manter uma nota de avaliação mais próxima de 5,0 estrelas, só reforça o desmonte dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho ao que ele tem de se submeter, além dos outros inúmeros danos causados a estes “infoproletariados”, principalmente de forma extrapatrimonial.

Neste sentido, podemos observar o claro descumprimento de princípios constitucionais, onde em várias situações os trabalhadores têm que se manter ativo para que possa produzir na plataforma para que não seja “desconectado” da plataforma. Ou se já, de forma indireta, ele precisa se manter ativo para que não seja penalizado, independente das condições físicas ou psíquicas a que este trabalhador é submetido.

Como o trabalhador tem de se manter ativo e produzindo, obtendo melhores notas em sua avaliação, ele não possui direito à de desligar da atividade, conforme prevê o artigo 7º, inciso XII da CRFB<sup>2</sup>, bem como os riscos inerentes à atividade laboral previstos também no artigo 7º, XXII<sup>3</sup> e a não discriminação no trabalho previstos também no mesmo artigo, nos incisos XXX, XXXI, XXXIII<sup>4</sup> da referida Carta

---

<sup>2</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

<sup>3</sup> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

<sup>4</sup> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;



Magna. Também por conta das extensas jornadas de trabalho para alcançar o mínimo de produtividade necessária, viola também o direito ao lazer, previstos no artigo 6º da CRFB<sup>5</sup>.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 341), ao explicar sobre um dos requisitos que caracteriza a relação de trabalho – o requisito da não eventualidade – explica que para existir uma relação empregatícia se faz necessária a prestação de serviço de forma permanente, mesmo que por um breve período. O referido autor da obra em questão enfatiza que tal requisito é de grande controvérsia na seara trabalhista, seja na doutrina, jurisprudência ou nos textos legais.

A doutrina possui diversas teorizações para esclarecer precisamente o sentido do elemento fato-jurídico da não eventualidade. Dentre elas, cumpre destacar: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. No tocante à primeira teoria — a da descontinuidade — aborda-se que — eventual seria o trabalho descontínuo e interrompido com relação ao tomador focado — portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática (DELGADO, 2019, p. 342).

Neste sentido, o trabalho eventual é considerado como tal quando ocorre com grandes lapsos temporais, sem fluidez. Esta teoria não foi recepcionada pela CLT, visto que, de acordo com a Consolidação, — um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana, não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade (DELGADO, 2019, p. 342).

---

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

<sup>5</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária

No tocante à teoria do evento, o trabalhador é admitido por conta de um determinado fato, acontecimento ou evento, a fim de executar determinado serviço. Seu trabalho pendurará pelo tempo da duração do fato. Ademais, ressalta-se que caso a execução do serviço se amplifique, durando mais tempo, será descaracterizada a teoria do evento (DELGADO, 2019, p. 343).

A teoria dos fins do empreendimento conceitua que eventual seria o trabalhador que é —chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração (DELGADO, 2019, p. 343). A teoria mencionada é adotada por Délio Maranhão, em que este sustenta que:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar — trabalhador eventual — não será empregado (MARANHÃO, 1987, p. 49-50).

Por fim, a teoria da fixação jurídica dispõe que o trabalhador é eventual quando não se fixa em uma única fonte de trabalho, diferente do empregado. Esta teoria classifica como empregado aquele que é fixo. O autor Amauri Mascaro Nascimento aduz que eventual é o trabalho que, embora exercido continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles. (NASCIMENTO, 1989, p. 300).

A própria jurisprudência brasileira é dividida em relação ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores de aplicativo. A 5ª Turma do TST, em acórdão prolatado no RR-1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a inexistência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, sob o fundamento de que o percentual recebido pelas corridas, por ser alto, impediria a configuração da onerosidade, enquanto a disponibilidade do trabalhador para escolher o seu horário de trabalho afastaria também a subordinação.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE

SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

Por outro lado, no Processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032, a 6ª Turma da 11ª Câmara Do TRT da 15ª Região reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e empresa Uber, com fundamento na fato de que a não eventualidade se configura com a prestação de modo contínuo a empresa, mesmo que de forma intermitente, e que a própria CLT reconhece a subordinação através de meios telemáticos e informatizados, no parágrafo único do art.6º; e que, além disso, a liberdade quanto a jornada não é óbice a constituição do vínculo de emprego (RO 00117101520195150032 0011710-152019.5.15.032, Relator: João Batista Martins Cesar, 11ª Câmara, data de publicação 26/04/2021).

Recentemente, o juiz do trabalho Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de SP, condenou a UBER a realizar a contratação de todos os motoristas de aplicativo em sua plataforma, além de ter de pagar R\$ 1 bilhão em danos coletivos. Na análise do magistrado, a empresa sonegou direitos mínimos, deixou os colaboradores sem proteção social e "agiu dolosamente no modo de se relacionar com seus motoristas (Processo: 1001379-33.2021.5.02.0004).

A UBER em nota, esclareceu que não vai adotar nenhuma das medidas determinadas e que ingressará com recurso.

O fato de não haver uma legislação específica que vise a proteção dos trabalhadores de aplicativos e a divisão dentro dos próprios tribunais brasileiros cria um ambiente propício a precarização indiscriminada, legitimando a exploração de mais-valia do infoproletariado sem limites, violando direitos e garantias fundamentais. A empresa Uber, por dispor da utilização do aplicativo, pode decidir unilateralmente sobre a continuação dos motoristas no serviço, com bloqueios e desligamentos arbitrários. Enquanto isso, se utilizam da força do trabalho de jovens que ainda devem arcar com os custos e o risco do próprio trabalho, uma lógica perversa que se repete nos mesmos moldes nas outras plataformas que utilizam esse tipo de trabalho informalizado, reduzindo o subproletariado do mundo digital a sua mera força laboral desumanizada, desamparada, e sem direitos.

Cabe destacar que o governo federal, visando tratar dessa lacuna legislativa editou o Decreto Nº 11.513<sup>6</sup> que tem por finalidade criar um grupo de trabalho para que seja elaborada uma proposta de regulamentação das atividades realizadas através de aplicativos, incluindo definições sobre o posicionamento jurídico da atividade e critérios mínimos de ganhos financeiros.

Diante de tais teorias, fica evidente que os trabalhadores de aplicativos não podem ser caracterizados como trabalhadores eventuais, pois o controle exercido sobre estes para executar o trabalho continuamente vai de encontro às teorias, haja vista que além da continuidade dos serviços, os infoproletariados, por conta das regras impostas, trabalham durante inúmeras horas, fazendo com que o serviço desempenhado seja sua principal e única fonte de renda. À luz do exposto, o Poder Judiciário tem sido procurado para a obtenção do reconhecimento de vínculo como forma de auferir os direitos devidos a estes trabalhadores.

---

<sup>6</sup> DECRETO Nº 11.513, DE 1º DE MAIO DE 2023

Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.

### **2.2.2 A falta de Garantias e de proteção aos trabalhadores por aplicativo**

Como vimos nos tópicos anteriores, sempre existiu uma grande pressão da indústria na flexibilização dos direitos dos trabalhadores para que a indústria possa potencializar cada vez mais seu faturamento. Esse tem sido ao longo da história um ponto central do liberalismo, que propicia os preceitos de liberdade econômica e a livre iniciativa, sendo esses fatores amplamente potencializado em meio as crises econômicas.

Segundo Antunes (2018), a flexibilização do contrato de trabalho seria mais um reflexo da dominação capitalista, no qual o proletário está sob o comando e hegemonia do capital financeiro, que para garantir seus altos lucros, transferem a pressão aos trabalhadores exigindo a maximização do tempo, altas taxas de produtividade, redução dos custos relativos à força do trabalho, além da “flexibilização” dos contratos de trabalho.

Assim, toda a flexibilização dos direitos e relações laborais, especialmente pelos novos “trabalhos por aplicativo” afeta de modo direto a relação entre empregador e empregado, gerando uma grande precarização dos direitos trabalhistas que foi legitimado recentemente pela Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, que prevê em seu conteúdo diversas medidas de flexibilização e desregulamentação trabalhista.

Os trabalhadores por aplicativo não possuem em sua base nenhuma liberdade negocial dos valores de seu labor, tendo somente autonomia para escolher ou não aderir a tarefa proposta pelo aplicativo, aceitando assim de forma categórica todas as condições impostas pela plataforma, o que tem incidência direta sobre sua remuneração para a atividade que está sendo desempenhada.

Assim, as plataformas transferem aos trabalhadores o risco da atividade ao que eles estão se sujeitando, onde a inteligência artificial das plataformas determina as variações de valores para cada demanda de serviço, cabendo assim ao trabalhador se sujeitar a estas mudanças impostas e arcar com todo o risco do negócio. As empresas estabelecem todas as condições de trabalho a serem executadas, bem como dominam e regulam a disponibilidade de mercado, inserindo cada vez mais trabalhadores, fazendo assim uma regulação de valores onde o trabalhador sempre será prejudicado em favor do algoritmo. Desta forma, cada vez

mais os trabalhadores têm de se submeter a jornadas mais intensas e dispendiosas para que possam executar o serviço, ficando assim mais tempo a disposição do aplicativo.

Segundo Signes (2017, p. 21, tradução livre):

Esse desequilíbrio é a principal causa de todos os riscos a que estão sujeitos, tanto os trabalhadores antigos quanto os novos; os baixos salários, o excesso de "flexibilidade", a transferência dos riscos inerentes ao negócio do empregador para o trabalhador, o "sequestro" da clientela etc. Hoje, o proprietário da plataforma define as condições - para seu benefício - e os trabalhadores devem aceitá-las ou não trabalhar. Portanto, o contrato de trabalho é baseado principalmente em padrões obrigatórios não disponíveis para as partes. A norma trabalhista deve ser imposta à vontade das partes, a partir do momento em que se verifica que o desequilíbrio de poder faz com que não exista verdadeira liberdade contratual para o trabalhador.

Todas essas alterações da forma de trabalho nas últimas décadas recaem no tempo de jornada diário dos trabalhadores em geral. Os prestadores de serviços que são atualmente intitulados colaboradores ou parceiros, tem de se colocar à disposição de vários aplicativos por várias horas, sendo que recebem sua remuneração somente pelas horas de trabalho efetivamente realizadas. Dessa forma, esses trabalhadores têm de dedicar muito mais tempo do que os trabalhadores que têm registro em carteira, tendo de expandir ao máximo suas jornadas de trabalho para que consigam ao fim do expediente auferir renda suficiente.

Mesmo trabalhando várias horas, acima da carga horária máxima prevista pela CLT em seu artigo 7º, inciso XIII<sup>7</sup>, a renda, de forma geral não é suficiente para o sustento de seu núcleo familiar, fazendo com que vários trabalhadores por aplicativo tenham de buscar complementação salarial em outras formas de trabalho, popularmente conhecidas como "bicos". Esta situação gerada pela necessidade de aumentar a renda, tem levado vários trabalhadores a exaustão física, o que coloca em risco a vida dos trabalhadores e dos usuários dos serviços de aplicativos, principalmente de transporte. Os usuários que fazem uso desse serviço, não conseguem imaginar o elevado risco ao adentrar em veículos onde não é controlada

---

<sup>7</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

a jornada de trabalho do condutor, ficando assim a mercê de trabalhadores exaustos por várias horas de trabalho sem o devido controle.

Não adianta termos uma previsão constitucional e leis específicas para controle de jornada dos trabalhadores, e deixarmos de lado os milhares de trabalhadores por aplicativo, que tem reflexo direto em todos os âmbitos da vida humana, causando vários prejuízos em sua saúde física ou mental. Conforme dito por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 767):

Outro direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Fica claro que o trabalho por aplicativo, a sombra de uma suposta liberdade oferecida ao seu “colaborador”, tem ocasionado uma clara violação ao direito fundamental dos trabalhadores, de possuir um tempo mínimo de descanso entre suas jornadas de trabalho, para que possa se dedicar a família e a atividades pessoais fora do âmbito do trabalho. Além, disso, como não existem um controle de jornada em que esse trabalhador deve se submeter, existe uma clara mistura do tempo de labor e de descanso, tornando cada vez mais difícil que esses trabalhadores autônomos consigam separar as horas de labor e as horas de lazer.

Esse cenário de precarização da jornada de trabalho tem sido agravado pela quantidade de aplicativos que o trabalhador deve se cadastrar para que possa conseguir ter uma renda suficiente mínima ao final do dia de trabalho. Esse trabalhador presta serviço para vários aplicativos simultaneamente, tendo que buscar várias alternativas de trabalho que sejam melhores ao longo de sua jornada, ficando assim cada vez mais precarizado os direitos trabalhistas destes trabalhadores.

Essa forma de trabalho precarizada ao invés de exceção, tem se tornado regra geral em todas as cidades do Brasil, sejam elas grandes ou pequenas,

prestando serviços de transporte de carro ou moto, de entregas de moto, bicicletas, patinetes e outros meio de locomoção.

Assim, esse tema tem sido cada vez mais discutido nos tribunais, buscando proteção ao trabalhador por aplicativo, sendo que existem várias inúmeras reivindicações e reclamações trabalhistas por parte dos trabalhadores que atuam dentro destas plataformas digitais.

Além das mais variadas reclamações trabalhistas propostas pelos motoristas e demais trabalhadores, o Ministério Público também tem ingressado com várias Ações Cíveis Públicas, bem como aplicando multas às empresas que descaracterizam claramente a Relação de Emprego através de uma suposta parceria.

O Ministério Público do Trabalho, por ser instituição autônoma que possui o dever de guarda e fiscalização dos direitos trabalhistas e sociais garantidos ao trabalhador, tem atribuição de atuar junto aos órgãos da Justiça do Trabalho instaurando os procedimentos investigatórios administrativos e promovendo as ações cabíveis para a defesa dos interesses coletivos e sociais, conforme art. 83 e 84, da Lei Complementar nº 75/1993 que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

Conforme notícia do site do Ministério Público do Trabalho - MPT em São Paulo (2019), em 2018 já havia sido proposta Ação Civil Pública contra as empresas LOGGI e L4B, onde se comprovava que os motoristas que trabalham para estas são manipulados pelo aplicativo, uma vez que todas as suas atividades são monitoradas e devem seguir todas as diretrizes da empresa. E em fevereiro de 2019 o MPT-SP ingressou com nova ação em que utiliza fundamentos e pedidos semelhantes em face das empresas IFOOD e Rappido por fraudar normas trabalhistas ao se omitir diante da Relação de Emprego com seus motoristas e condutores.

Ambas as ações estão em curso ainda aguardando julgamento e possuem seu cerne contido na necessidade de combater esta fraude também por uma questão econômica, uma vez que as condutas das empresas demandadas causam um desequilíbrio no mercado devido à vantagem que possuem em relação às demais empresas que contratam seus empregados conforme a legislação trabalhista (MPT-SP, 2019).

Ressalte-se que, o Ministério Público do Trabalho também já realizou estudo



elaborado pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) onde delinea os principais aspectos das empresas de transporte que se utilizam de plataformas digitais e a Relação de Trabalho existente, constituindo um instrumento de grande importância no combate às irregularidades destas empresas.

Assim, vimos que todo o processo de trabalho por aplicativo tem causado inúmeros impactos nas Relações de Trabalho, onde é extremamente necessário que todos os órgãos de atuar de forma conjunta para tutelar essa nova realidade de prestação de serviços, que no cenário atual apresenta grande lacuna jurídica, sendo que o trabalhador, que é o ente hipossuficiente dessa relação tem atuado sem nenhuma proteção e garantia aos seus Direitos Trabalhistas.

## 2.3 IMPACTOS DAS NAS ATIVIDADES LABORAIS APÓS A PANDEMIA DO COVID-19

No ano de 2020, mais precisamente no dia 17 de março, vivenciamos um estado de calamidade pública que afetou de forma drástica todas as relações sociais e laborais, por conta de todo isolamento imposto pela COVID-19.

Todas as medidas impostas pelos governos, decretadas através de Medidas Provisórias tentaram manter os empregos formais e a saúde financeira das empresas que foram fortemente abaladas pelo distanciamento social e imposição de medidas restritivas. Porém, abordaremos neste tópico que mesmo com toda preocupação em manter as relações trabalhistas, houve, de forma significativa um enfraquecimento dos direitos e garantias da classe trabalhadora, tanto formal quanto informal. Sem dúvidas, houve um significativo aumento do desemprego no período pandêmico, conforme comprovado pelo principal órgão de monitoramento da força de trabalho no país, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2020) elaborada pelo IBGE no próprio ano de 2020.

Neste contexto, observa-se que as medidas de contenção não podem ser cumpridas por todos, dada a ampliação dos serviços de entrega para o suprimento das necessidades das pessoas em isolamento. Desta feita o Decreto nº 10.282/2020, ao definir os serviços públicos e atividades essenciais que poderiam funcionar no período de pandemia, fora enquadrando como essencial os serviços de entrega exercidos por empresas de aplicativos.

Assim, explica-se que os trabalhadores tiveram de migrar para realização de atividades vinculadas aos aplicativos, visto que foi a única alternativa de subsistência e manutenção da renda familiar, o que elevou e popularizou o número de cadastro nas várias plataformas de aplicativos de candidatos a atuarem como entregadores. Porém, houve também um significativo aumento das horas de labor, expostas ao risco da pandemia e não remunerado adequadamente, ocasionando assim um marco da precarização da falta de condições mínimas e dignas de trabalho.

Além da insegurança e do risco de exposição ao vírus do COVID-19, houve durante à pandemia um significativo aumento da morte de motociclistas, conforme estudo realizado pelo SINDMOTOS/SP, onde o número de mortes no trânsito subiu em 87,5% no período da quarentena em somente na cidade de São Paulo. Destaca-

se no levantamento que as causas principais dos acidentes fatais dos trabalhadores de aplicativos foram por conta do aumento da jornada de trabalho, o excesso de motociclistas cadastrados nas plataformas, a falta de fiscalização entre outros fatores.

Diante de todo enfraquecimento e precarização nas relações de trabalho, há um longo caminho para a concretização do trabalho digno, observando os princípios regidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui como parâmetro as regras estabelecidas na legislação, em que esta tem o objetivo de promover a dignidade da pessoa humana, reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores.

Ademias, se faz necessário abranger o ordenamento jurídico com leis que promovam a proteção dos trabalhadores de aplicativos não tão somente no período pandêmico, mas a promulgação de leis capazes de atender às condições mínimas de trabalho e sua valorização social.

### **2.3.1 Desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos**

O movimento “SP Invisível”, criado por André Soler e Vinícius Lima, buscou durante a pandemia através dos olhares de quem viveu de forma intensa e abrupta tais condições, enfatizando os trabalhadores da área de saúde, reciclagem, entregas e registraram os depoimentos no livro “A pandemia que ninguém vê”. No caso dos trabalhadores por aplicativos fica notório nos depoimentos a falta de condições de trabalho, bem como o medo da exposição do vírus, agravado pela falta de amparo na seara trabalhista e previdenciária, como conta Lucas Garcia, de 20 anos:

Trabalho como motoboy de aplicativo faz dois anos. Desde que fui demitido, virou minha alternativa de renda. Nos últimos meses trabalhei bastante, encarei a pandemia de perto. Por um lado, foi bom, porque havia sempre entrega, mas também era arriscado estar na linha de frente. Pra conseguir um dinheiro tem que tramar de domingo a domingo. Saía de casa nove da manhã e voltava quase meia-noite. O motoboy não para. Você faz uma entrega e, se nesse lugar toca outra, você aceita. Assim que faz dinheiro. Sofri um acidente e até hoje tô correndo atrás do seguro, porque fiquei dois meses sem nada. Dependo muito da moto pra ganhar dinheiro e ainda fiz uma cirurgia. Moro na Vila Prudente e já andei por São Paulo inteira. As taxas variam entre 10 a 12 reais e, se o motoboy pôr na ponta do lápis todos os gastos, da coleta à entrega, acaba perdendo. Teve dia que saí de casa e fiz uma entrega, às vezes nenhuma. É difícil a vida de motoboy. A pior parte é que eu saía de casa e não sabia se ia contrair a doença. Minha mãe é do grupo de risco, meu padrasto, meu sogro; e poderia afetar todo

mundo. Dia que tava chovendo e não sabia se ia voltar. No dia que caí tava chovendo, e eu saí pensando: —Será que vou voltar?; e aconteceu o acidente. Essas incertezas. Você não sabe se volta do mesmo jeito que foi. Mano, meu maior sonho é poder sair das entregas e arrumar um trampo fixo. Eu sou apaixonado por moto, mas precisar dela pra ganhar dinheiro é muito perigosoll. (SOLER; LIMA; 2020, p. 127)

Conforme descrito na narrativa acima que representa a realidade de vários profissionais por aplicativo expõe os mais diversos danos causados a esses trabalhadores, sejam eles patrimonial ou extrapatrimonial. A falta de descanso semanal, as horas exaustivas de trabalho e a necessidade de aceitar o serviço de entrega de forma frenética ilustram a distância do direito à desconexão, conforme prevê o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal. Consequentemente, há violação aos direitos sociais elencados no art. 6º da Carta Magna, como o direito ao lazer, à segurança e à previdência. Fora os danos e falta de proteção em caso de acidente, como citado pelo entrevistado, há o abalo psicológico causado pelo medo de ser contaminado, ou seja, riscos materiais e danos morais.

O entrevistado Johnny da Costa, de 28 anos, é um dos vários trabalhadores que precisou laborar por meio de aplicativos ao perder o emprego formal que possuía. Este fora demitido da metalúrgica que trabalhava em São Bernardo e, para manter o sustento da família, “tinha acabado de tirar uma moto e precisei colocar na rua pra botar comida na mesa”, comenta. Relata ainda que labora das onze da manhã às 23 horas da noite e corre inúmeros riscos de acidente:

Foi difícil porque não tenho muitas manhas de moto e, do nada, tem que enfrentar as ruas de São Paulo, 23 de Maio, Bandeirantes. Para o cara que tá começando agora é arriscado. [...] A pior parte são os riscos que você corre todo dia, né? Hoje mesmo quase sofri um acidente na 23 de Maio. (SOLER; LIMA; 2020, p. 129)

Outrossim, o trabalhador expõe a discriminação sofrida, “a classe média alta não valoriza nosso trabalho. Não deixa a gente entrar no restaurante mesmo em dias de chuva”. Reitera que gostaria de melhores condições de trabalho, alimentação e atendimento às necessidades básicas: Passar onze horas na rua sem direito a um almoço, um banheiro, uma água, é complicado. Se não bastasse a execução das atividades de forma precária, os trabalhadores de aplicativos precisam lidar com a concorrência, conforme narra Gabriel, de apenas 17 anos: “No mês da pandemia, subiu muito o número de entregadores e também o de pedidos. Mas não

supriu a nossa necessidade. Não tem densidade de entrega como antes. A pandemia aumentou a concorrência”. Como já mencionado, as atividades enquadradas como essenciais e sem nenhum amparo previdenciário, o trabalho no contexto pandêmico se torna assustador, conforme o trabalhador descreve:

Lembra do Titanic, quando o navio tava afundando e tinha aqueles músicos que não paravam. A gente é tipo eles. É claro que a pandemia é perigosa, mas a gente não pode parar. A gente nunca sabe se vai pegar o vírus e fica meio assim. Se pegar não tem o que fazer. Só se tratar. (SOLER; LIMA; 2020, p. 113)

O cotidiano destes trabalhadores e suas percepções só confirmam a problemática existente ao classificarem estes como “autônomos”, apenas para não obter responsabilidades que seriam do empregador e manter alta lucratividade.

Outro entrevistado, Marcelo Pereira, de 27 anos, expõe a falta de opção de trabalho, situação em que o mesmo se sujeita para suprir suas necessidades básicas:

A gente não é registrado, não tem direito à nada. Nem um prato de comida. Só que é a única saída que temos. Não vou roubar, não vou fazer coisa errada. Mas, e se acontece alguma coisa com a gente, fica a Deus dará, né? Como a gente vai levar sustento parado no hospital? Enquanto isso, a gente pega pedido de mil e poucos pra ganhar sete. Devia valorizar mais a gente (SOLER; LIMA; 2020, p. 129).

Diante das inúmeras dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores, ocorreram dois grandes movimentos no país. O primeiro foi no dia 1 de julho de 2020, e o segundo, no dia 25 de julho do mesmo ano. Tinham como pauta reclamações como: falta de provimento de EPI's (equipamentos de proteção individual); Ausência de pagamento de licenças remuneradas para os trabalhadores contaminados (e/ou que se contaminassem posteriormente, sem poder trabalhar); Redução de taxas de entrega e etc. O entrevistado Guilherme Santos, de 19 anos, conta até mesmo as represálias sofridas por participar das manifestações:

Trabalho nos aplicativos e, em decorrência da pandemia, não consegui arrumar trampo registrado. Também fui bloqueado pelo aplicativo depois de participar de umas manifestações. Falar pra você, tá sendo bem difícil pagar aluguel, levar sustento pra família. Moro no Jardim Vera Cruz. Saio às oito e chego em casa uma da manhã. O aplicativo só quer saber de lucro. Esses dias um parceiro se acidentou. Nós pedimos suporte pra empresa e o que fizeram? Bloquearam ele. Não é justo. A gente tá na linha de frente, debaixo

de chuva, sol de 40 graus. Por quê? Porque a gente precisa, é desse suor que nois carrega pra levar sustento pra casa (SOLER; LIMA; 2020, p. 119).

É possível observar o controle exercido pelas empresas em todos os aspectos, aniquilando o direito de greve regulamentado pela Lei 7.783/1989 <sup>8</sup>e garantido pela Constituição Federal em seu artigo 9<sup>o</sup>. Outrossim, a falta de comunicação com o “intermediador”, tão reforçada pela Reforma Trabalhista como forma de negociar diretamente com o patrão. Se tais pontos são problemáticos para aqueles que possuem o reconhecimento de vínculo empregatício, o que esperar das empresas que possuem grande rotatividade de mão-de-obra, sem nenhum vínculo?

A Organização Mundial do Trabalho (OIT), ao observar que as plataformas digitais vêm se tornando cada vez mais tendência nas modalidades de trabalho informal, publicou o documento “Trabalhar para um futuro melhor”, com o intuito de aperfeiçoar um mecanismo de supervisão mundial para os meios virtuais, de forma que seja exigido o atendimento de direitos e garantias básicas de trabalho por parte das empresas e dos próprios usuários clientes (LABRUNA et al., 2021). O debate aborda sobre o aperfeiçoamento das ciências tecnológicas e a criação de oportunidades de trabalho, bem como a necessidade de tratar sobre a temática do trabalho digno:

Potenciar e gerir a tecnologia a favor do trabalho digno. Significa envolver trabalhadores e gestores na negociação da concepção do trabalho. Significa também adotar uma abordagem da inteligência artificial baseada no —ser humano no comandoll, que garanta que decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Deveria estabelecer-se um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho de forma a exigir que estas plataformas (e os seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. Os avanços tecnológicos exigem também a regulação do uso de dados e da responsabilização quanto aos algoritmos usados no contexto do mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 14).

Mais recentemente, em agenda bilateral entre os Presidentes de Brasil e EUA, avaliaram que existe no mundo um significativo aumento da precarização do trabalho. Os Presidentes Luiz Inácio Lula da Silva e Joe Biden, defenderam a

---

<sup>8</sup> LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

<sup>9</sup> Art. 9<sup>o</sup> É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

necessidade de “colocar os trabalhadores no centro das decisões políticas”. Ambos os países firmaram compromisso em garantir os direitos dos trabalhadores e a promoção ao trabalho digno.

Conforme trecho da carta assinada pelos Presidentes, fica evidenciado a necessidade urgente de defesa e proteção aos trabalhadores:

"Os trabalhadores e os seus sindicatos lutaram pela proteção no local de trabalho, pela justiça na economia e pela democracia nas nossas sociedades – eles estão no centro das economias dinâmicas e do mundo saudável e sustentável que procuramos construir para os nossos filhos. Face aos complexos desafios globais, desde as alterações climáticas ao aumento dos níveis de pobreza e à desigualdade econômica, devemos colocar os trabalhadores no centro das nossas soluções políticas".

O contexto em que se encontram os entregadores de aplicativo e a ausência de proteção legislativa para estes revela a necessidade de estabelecer um marco regulatório, seguindo os fundamentos contidos na Constituição, como a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. É possível observar que a precarização existente desde o início da história se repete, expandindo-se na medida em que as últimas reformas ocorridas desmontam os direitos garantidos em tempos de outrora e colocando em xeque os valores sociais do trabalho, privando destes trabalhadores o direito de reivindicar melhores condições para o exercício laboral.

### **2.3.2 Será possível garantir dignidade e direitos trabalhistas aos trabalhadores por aplicativo?**

Percebemos ao longo das últimas décadas que mesmo com a forte implementação de processos tecnológicos, inteligência artificial, robôs e aplicativos ultra modernos que o trabalho humano sempre será imprescindível nos processos de trabalho, visto que por mais inteligente que seja a tecnologia implementada, sempre será necessária a intervenção do ser humano para finalizar e monitorar o controle das atividades. Fica evidente com todo o avanço tecnológico imposto pela Pandemia do COVID-19 que o trabalho manual não chegará ao fim, sendo necessário a valorização do capital por meio do trabalho do ser humano. É certo que o Capital encontrou neste contexto alternativas totalmente viáveis para a classe dominante, onde ocorrera ainda mais desmonte dos direitos trabalhistas,

intensificação nos ritmos de trabalho e precarização nas relações laborais principalmente nos trabalhos de aplicativos, com o uso ilimitado da força de trabalho para o alto lucro da burguesia. Nestes termos, aduz Ricardo Antunes:

Em pleno século XXI, com algoritmos, inteligência artificial, internet das coisas, big data, Indústria 4.0, 5G e tudo mais que temos deste arsenal informacional, enquanto as burguesias proprietárias e seus altos gestores acumulam enormidades incalculáveis de dinheiro e riqueza, há centenas de milhões que exercem modalidades de trabalho típicas de uma era de servidão. E isso se tiverem sorte, se forem contemplados com o privilégio de encontrar trabalho, alguma forma de nova servidão, padecendo das vicissitudes e vilipêndios do que denominei escravidão digital (ANTUNES, 2020, p. 28).

É clarividente que durante este período o capital buscou alternativas para intensificar a exploração do trabalho, de forma a inserir até mesmo após a pandemia ainda mais flexibilização, terceirização e aumentar mais postos de trabalho informais. Em contrapartida, Antunes (2020, p. 35) aponta a solução para a classe trabalhadora nessa Era de exploração do trabalho: [...] é preciso reinventar o trabalho humano e social, concebendo-o como atividade vital, livre, autodeterminada, fundada no tempo disponível, contrariamente ao trabalho assalariado alienado, que tipifica a sociedade do capital, inclusive na fase informacional-digital.

Em meio à tamanha exploração da classe trabalhadora, existem caminhos a serem adotados para a concretização do trabalho digno. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, fora criada com o objetivo de fundar uma articulação internacional que tivesse como base a justiça social e o espírito de luta dos trabalhadores. No contexto da estruturação do valor trabalho, a OIT tem papel primordial, uma vez que estabelece os elementos mínimos que devem estruturar uma nova realidade social do trabalho. (ARAÚJO, 2015, p. 79).

A OIT surge como meio capaz de reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores, buscando o respeito aos princípios basilares estabelecidos na legislação, garantia da proteção destes e promoção da dignidade da pessoa humana. O cenário atual exige a concretização dos direitos sociais e princípios fundamentais do trabalho, como a Declaração da Filadélfia proclamada pela Organização Internacional do Trabalho em maio de 1944 afirma:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma



mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; 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 tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1994, p. 19).

Os princípios reiterados parecem cada vez mais distantes nas relações laborais e o cumprimento destes se tornam mais urgentes a cada época, considerando o desmonte dos direitos por meio das reformas legislativas e estratégias articuladas pelo capital.

Assim, conforme o exposto, o trabalho não deve ser tratado como mercadoria, mas se deve considerar seu valor social e os direitos devidos aos indivíduos que o executa. No tocante à liberdade de expressão e associação, no contexto dos trabalhadores de aplicativos, foi demonstrado que tal direito não é apenas mitigado, mas sanções são impostas caso o trabalhador demonstre insatisfação diante do desrespeito mesmo às suas necessidades básicas e fundamentais.

A aprovação dos Projetos de Lei que tramitam no legislativo brasileiro seria alternativa viável para o estabelecimento das mínimas condições de trabalho para aqueles que prestam serviços por meio de plataformas digitais, de acordo com o PL 3599/20. O Projeto de Lei n. 3748/20 apresenta a regularização do valor a ser pago para os infoproletariados, pois o valor não poderia ser menor que o salário mínimo ou piso da categoria. Outro projeto também mencionado, o 3577/2020, institui direitos para estes trabalhadores de modo que o ônus não seria exclusivamente destes, com seguro de vida e cobertura de danos em relação aos meios de produção.

Diante das problemáticas enfrentadas e conseqüentemente acentuadas durante a pandemia, o Projeto de Lei 1.665/2020 apresentado em abril de 2020 foi aprovado em janeiro de 2022, dando origem à Lei 14.297/2022. A lei visava a garantia de medidas de proteção para entregadores de aplicativos até o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin). Neste sentido, dispõe sobre o direito de seguro contra acidentes, assistência financeira no período de quinze dias caso seja diagnosticado com Covid-19 e direito ao recebimento de itens de proteção contra o vírus.

Embora tal lei em questão trouxe benefícios aos trabalhadores de aplicativos, percebe-se que estes foram meramente temporários, ou seja, garantias momentâneas. Além das medidas de proteção perdurarem apenas durante o período pandêmico, tais regras não resulta em vínculo empregatício entre a empresa de aplicativo e o entregador, diferente do que ocorre com os trabalhadores formais nos mesmos casos, visto que o contrato de trabalho proporciona direitos previdenciários capazes de amparar o empregado a longo prazo.

Diante das problemáticas presentes nos processos e relações de trabalho, deve o Estado, por meio dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, promover a dignidade da pessoa humana, o cumprimento dos direitos previstos e o valor social do trabalho, de forma a concretizar a justiça social e o trabalho como meio capaz de inserir o homem como cidadão, não caracterizar o trabalho como objeto de alienação e mero instrumento de subsistência.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O presente trabalho de pesquisa baseou-se no método bibliográfico, através da busca de livros e artigos científicos que tem como premissa básica as linhas gerais do trabalho por aplicativo, bem como o respectivo controle de das atividades, também conhecido popularmente como uberização. Toda a referida discussão acerca do tema apresentado buscou ainda evidenciar as lacunas e contradições de nossa atual legislação no que remete ao tema proposto, por meio de levantamento bibliográfico, leitura e seleção de materiais pertinentes.

Todo o trabalho de pesquisa perpassou pela história do trabalho, buscando através de conceitos e formas de atuação desde os primórdios da humanidade, bem como contextualizando e apresentando suas transformações ao longo dos anos com base nas mudanças sociais de cada época, finalizando assim na forma como conhecemos o trabalho nos dias atuais.

Através das mais variadas pesquisas bibliográficas realizadas através das doutrinas e meios eletrônicos disponíveis, como nos *sites* dos Tribunais do Trabalho, foi possível um amplo levantamento da regulamentação jurídica referente ao tema abordado na justiça brasileira, apresentando assim a evolução legislativa, bem como um importante marco para o trabalho por aplicativos que foi desencadeado após o início da pandemia decorrente da COVID-19.

Analisando de forma detalhada os meios de execução do trabalho por aplicativo onde grande parte dos empregados foi exposta durante a pandemia, tem-se de forma bem clara que apesar de ajustes realizados na legislação trabalhista referente ao tema, às mudanças não abrangeram de forma ampla e satisfatória os mais variados cenários onde os empregados foram expostos através dessa modalidade de labor. Desta feita, importante destacar que esta modalidade de trabalho trouxe à tona várias demandas jurídicas, bem como deixaram vários trabalhadores atuando de forma insegura, sem a proteção e amparo legal da justiça brasileira. Os trabalhadores ficaram assim, de certa forma desprotegidos no que diz respeito a direitos básicos referente à Justiça do Trabalho, sendo que os mesmos carecem de proteção do estado por serem a parte hipossuficiente nas relações de trabalho.

Fica perceptível na análise realizada no exposto trabalho, que

perpassando pelos registros históricos e nas alterações das leis ao longo dos últimos anos, de que a legislação brasileira vigente, bem como na visão dos doutrinadores e legisladores, que os mesmos não conseguiram conceituar de forma ampla e homogênea sobre os direitos dos trabalhadores de aplicativos. Fica também evidente as contradições acerca do tema, bem como a exclusão destes trabalhadores de diversas regulamentações e direitos, como no caso das disposições sobre conceito amplo das relações de trabalho destas pessoas.

Conclui-se então através de todas as ideologias, conceitos e legislações apresentadas, que são necessárias melhorias nas condições laborais que estão submetidos estes trabalhadores, bem como à necessidade de flexibilizar as condições das atividades realizadas pelos mesmos, visto que essa modalidade de trabalho fica aquém de uma supervisão técnica e presente do empregador com o contratador, que realiza e analisa a efetivação do trabalho realizado somente através dos recursos tecnológicos disponíveis no mercado.

A ampliação do trabalho por aplicativo como principal forma de trabalho de várias atividades durante a pandemia apresentou-se com várias vantagens, tanto para as empresas como para os trabalhadores que se encontravam sem trabalho, porém, essa nova condição de trabalho trouxe algumas desvantagens, principalmente para os trabalhadores, visto que a Reforma Trabalhista não considerou esses trabalhadores, não conferindo ao trabalhador a proteção necessária.

Neste sentido, o presente estudo apresenta as falhas e consequências geradas principalmente pela falta de controle da jornada de trabalho e do controle desmedido aplicado pelos algoritmos inclusos nos sistemas de aplicativos. Ficou evidente que os trabalhadores foram expostos a jornadas laborais extenuantes, sem direitos e com grande pressão psicológica, gerando assim um grande fator negativo para o bem-estar dos trabalhadores, bem como da não observância do direito de remuneração adequada no caso das horas extraordinárias em que os trabalhadores, em sua grande maioria foram submetidos.

Assim, é essencial que a legislação trabalhista brasileira se adeque de forma satisfatória a essa nova forma de trabalho, visto que se bem controlado e regulamentado apresenta vários benefícios tanto para os trabalhadores e para as empresas. Desta forma, é essencial que a legislação se adeque e

acompanhe a evolução dessa forma de trabalho, garantindo assim segurança e proteção aos trabalhadores.

Por fim, o presente trabalho apresenta apenas alguns aspectos relativos ao tema proposto, visto que existem ainda várias lacunas acerca do tema que precisam ser discutidas. Este estudo voltou-se para as formas que estes colaboradores estão sendo submetidos, que na realidade atual tem-se demonstrado um dilema de difícil solução.

## 4 CONCLUSÃO

A flexibilização do trabalho, legitimação da terceirização e intensificação do ritmo de trabalho diminuiu de forma drástica o número de trabalhos formalizados, o que contribuíra diretamente para o desmonte dos direitos trabalhistas conquistados em outrora. Neste sentido, urge a necessidade de promover o trabalho como instrumento capaz de exercer a cidadania e a dignidade da pessoa humana. A constituição de 1988 foi responsável por consolidar o direito constitucional do trabalho no Brasil por intermédio dos direitos contidos em seu conteúdo, caracterizada pela valoração social do trabalho.

A expansão tecnológica, as crises e o aumento exponencial do desemprego abrem espaço para uma nova estruturação laboral no século XXI, contexto em que propostas para auferir lucro de modo independente e como alternativa ao desemprego são rapidamente estabelecidas na sociedade. À luz deste cenário, empresas como a Uber propaga o exercício do trabalho por meio de plataformas digitais com um grande rol de benefícios, como principalmente a possibilidade de auferir renda com flexibilidade e autonomia.

No desenvolvimento das atividades, seus “parceiros” percebem que a promessa de autonomia era mera falácia, considerando que, na realidade, a relação é fortemente marcada pelo controle, danos extrapatrimoniais e materiais, por estratégias para isenção de responsabilidade e deturpação dos princípios trabalhistas. Considerando a presença dos requisitos que configuram o vínculo empregatício e a ausência de amparo jurídico, surge o debate acerca da existência ou não do vínculo nos tribunais trabalhistas no Brasil e no mundo.

Neste seguimento, ao analisar as decisões proferidas pelos tribunais, observa-se em muitas o reconhecimento do vínculo empregatício.

Além de decisões favoráveis aos trabalhadores de aplicativos, o Ministério Público do Trabalho ajuizou no ano de 2021, ações civis públicas contra alguns aplicativos por supostas fraudes trabalhistas. Ademais, a fim de conceder a necessária proteção jurídica aos trabalhadores de aplicativos, tramitam no Brasil projetos de lei para a concretização das condições mínimas de trabalho e valor pago não inferior ao salário mínimo, por exemplo.

A pandemia ampliou as problemáticas enfrentadas por estes trabalhadores, sendo assim, surgiu o seguinte questionamento: como o contexto da pandemia tem

precarizado ainda mais as condições de trabalho dos entregadores de aplicativo e de qual forma o direito do trabalho pode garantir segurança e estabilidade para esta nova classe de trabalhadores? A essa evidência, pesquisas demonstram que o crescimento exponencial do desemprego no período pandêmico acarretou maior número de cadastrados para “parceria” com as empresas uberizadas. Inúmeros desafios são enfrentados por estes, pois, o crescimento do número de entregas não gerou maior lucro aos trabalhadores.

Entrevistas realizadas evidenciam a condição precária de trabalho, exposição ao vírus, horas exaustivas de trabalho, violação aos direitos trabalhistas e sociais. Diante das dificuldades, ocorreram movimentos no país por conta da falta de provimento de EPIs, ausência de pagamento de licença ao ser contaminado pelo vírus e entre outras reivindicações. O direito à greve, previsto constitucionalmente, é mitigado a partir das represálias sofridas destes trabalhadores por participar das manifestações.

Observa-se a necessidade de se criar alternativas que abarcam as inovações, as novas formas de trabalho, com o intuito de diminuir os impactos negativos na vida destes trabalhadores pelo fato de não se encaixarem nos moldes da subordinação clássica, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários mínimos. O sistema capitalista buscou alternativas de exploração, todavia, em meio ao desmonte de direitos, existem caminhos a serem adotados para a concretização do trabalho digno.

A OIT, fundada em 1919, surge como meio capaz de reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores, bem como atender aos princípios basilares estabelecidos na legislação e promoção da dignidade da pessoa humana.

Outrossim, a aprovação dos projetos de lei que tramitam acerca do tema no judiciário brasileiro, estabelecerá as condições de trabalho devidas, porém, não apenas até o fim do período pandêmico, mas permanentemente.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação Do trabalho.** 2.ed. 10.reimpr.rev. e ampl. São Paulo : Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Boitempo, 2020.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico] : o novo proletariado de serviços na era digital.** 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018. ( Mundo do trabalho)

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Sensos do trabalho e dignidade humana como pontos de resistência ao contexto global de precarização.** XXIV Congresso Nacional do Conpedi - Ufmg/Fumec/Dom Helder Câmara: DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, Belo Horizonte, p. 69-89, 11 nov. 2015.

Disponível em:

<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/NCzqNEH2nB2TFo24.pdf>.

Acesso em: 03 outubro

BRASIL. **Código Penal.** DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)

[lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 10 de Agosto de 2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 Julho de 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 11.513, de 1º de Maio de 2023.** Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm)

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.783, de 28 de Junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM#:~:text=L7783&text=LEI%20N%C2%BA%207.783%2C%20DE%2028%20DE%20JUNHO%20DE%201989.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%ADcio%20do,comunidade%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM#:~:text=L7783&text=LEI%20N%C2%BA%207.783%2C%20DE%2028%20DE%20JUNHO%20DE%201989.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%ADcio%20do,comunidade%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias). Acesso em 10 de Julho de 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467 de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 de Julho de 2023.



COUTINHO, Diogo R. **Direito, desigualdade e desenvolvimento**. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Máurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cadernos EBAPE.BR. São Paulo, v. 17, Edição Especial, p. 844-856, 2019.

G1. **Manifesto Lula e Biden**. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/blog/julia-duailibi/post/2023/09/20/em-manifesto-lula-e-biden-exaltam-sindicatos-e-defendem-colocar-os-trabalhadores-no-centro-das-solucoes-politicas-veja-o-texto.ghtml>. Acesso em 02 de Outubro de 2023.

\_\_\_\_\_. **Brasil tem 1,6 milhão de pessoas trabalhando por aplicativo**. 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 02 de Outubro de 2023.

HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista**. Lex Humana, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2175-0947.

IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=noticias-e-releases>. Acesso em 05 de Julho 2023.

LABRUNA, F.; DE AZEVEDO GONZAGA, A.; AURÉLIO BARRETO LIMA, M. A **Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos**. Prim Facie, [S. l.], v. 20, n. 43, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n43.54209. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/54209>. Acesso em: 01 jul. 2023.

MIGALHAS, **Juiz manda UBER para R\$1 bilhão e registrar todos os motoristas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393604/juiz-manda-uber-pagar-r-1-bilhao-e-registrar-todos-os-motoristas>. Acesso em: 04 de Outubro de 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Empresas de aplicativos de moto frete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresasde-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publicodo-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego>. Acesso em: 02 de Outubro de 2023.

MCKINSEY, **O futuro do trabalho pós COVID-19**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>. Acesso em 5 de Julho de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Libia Luiza Carneiro do. REIS, Cacilda Ferreira dos. As **Condições De Trabalho Dos Entregadores e Entregadoras Por Aplicativos no Brasil Durante a Pandemia**. Revista Princípios, v. 40 n. 160 (2021). DOI: 10.4322/principios.2675-6609.2020.160.005. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/issue/view/3>. Acesso em: 03 jul. 2023.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da organização internacional do trabalho (oit) e seu anexo**, Filadélfia 1944.

SIGNES, Adrián Todolí. **El Mercado de Trabajo em el S. XXI: On-demand Economy, el Crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. El Trabajo em la era de la Economía Colaborativa**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, p.17-45.