



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

ALLAN OLIVEIRA

**A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS NA
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA PLATAFORMA DIGITAL
OBSERVANDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS REFLEXOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

LAVRAS-MG

2022

ALLAN OLIVEIRA

**A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS NA
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA PLATAFORMA DIGITAL
OBSERVANDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS REFLEXOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

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

2022

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

O48p Oliveira, Allan.
A precarização dos trabalhadores autônomos na prestação de serviços para plataforma digital observando a legislação trabalhista e os reflexos da Pandemia da Covid-19 / Allan Oliveira. – Lavras: Unilavras, 2022.

54 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2022.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1.Trabalhador autônomo. 2. Precarização. 3. Plataforma. Digital. 4. Saúde do trabalhador. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

ALLAN OLIVEIRA

**A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS NA
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA PLATAFORMA DIGITAL
OBSERVANDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS REFLEXOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

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

APROVADO EM: 24/05/2022.

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

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

LAVRAS-MG

2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, Àquele que me concedeu a graça de poder sempre encontrar a luz em momentos sombrios.

Aos meus pais, que incansavelmente sempre me deram todo suporte e amor para que eu pudesse concluir minha graduação.

À minha namorada, que incessantemente sempre me amparou e me deu forças para conseguir prosseguir com mais clareza e discernimento.

“A mente pode ser nossa melhor amiga: ela nos mantém entretidos, mesmo nada havendo para ler. Entretanto, também pode se voltar contra nós, se mantida sem estímulo por muito tempo. Pode se voltar contra nós, isto querendo dizer que se volta contra si mesma, barbariza-se, talvez se consuma a si própria, em um ato inconcebível de autofagia.”

Stephen King (1981).

RESUMO

Introdução: o presente trabalho de conclusão de curso abordou um estudo sobre a precarização do trabalhador autônomo que presta serviço para plataformas digitais.

Objetivo: instar relevantes pontos que permeiam a precarização desta forma de prestação de serviço, bem como identificar as nuances desta modalidade de labor pelo trabalhador autônomo, levando-se em consideração a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, ressaltando as lacunas da legislação brasileira frente ao desamparo dos trabalhadores autônomos por aplicativo, possibilitando uma melhor compreensão no que tange a falta do reconhecimento do vínculo empregatício, quando não resguardado o mínimo de direitos sociais, além de discutir os problemas gerados por essa omissão de regulamentação e possíveis soluções. **Metodologia:** a pesquisa foi realizada pelo método bibliográfico, mediante a busca de livros, artigos científicos e jurisprudências, tanto nacionais quanto internacionais, com temas referentes à precarização do trabalhador autônomo por plataforma digital frente as lacunas e contradições da legislação no que concerne ao tema. Outrossim, houve o levantamento bibliográfico, a leitura e seleção de materiais pertinentes ao tema. **Conclusão:** ao analisar os dispositivos legais presentes no ordenamento jurídico brasileiro acerca da precarização do trabalhador autônomo, é possível concluir que, mesmo com a inserção do art. 442-B pela Reforma Trabalhista, não houveram mudanças significativas acerca dessa modalidade. Não obstante, é notório o exponencial crescimento da demanda pelas plataformas digitais de entrega, em decorrência da pandemia gerada pelo Covid-19. Desta feita, para solucionar os problemas existentes na esfera trabalhista, mister se faz o resguardo por parte do legislador brasileiro, possibilitando que os trabalhadores precarizados consigam alcançar o mínimo dos direitos sociais, que lhe foram supostamente assegurados pela Carta Magna.

Palavras-chave: trabalhador autônomo; precarização; plataforma digital; saúde do trabalhador; *uberização* do trabalho; falta de amparo legal.

ABSTRACT

Introduction: this course conclusion work addressed a study on the precariousness of the self-employed worker who provides services for digital platforms.

Objective: to urge relevant points that permeate the precariousness of this form of service provision, as well as to identify the nuances of this type of work by the self-employed, taking into account the Consolidation of Labor Laws of 1943 and the Labor Reform, Law 13.467/ 2017, highlighting the gaps in Brazilian legislation in the face of the helplessness of self-employed workers by application, allowing a better understanding regarding the lack of recognition of the employment relationship, when the minimum of social rights is not protected, in addition to discussing the problems generated by this omission regulations and possible solutions. **Methodology:** the research was carried out by the bibliographic method, through the search of books, scientific articles and jurisprudence, both national and international, with themes related to the precariousness of the self-employed by digital platform in the face of the gaps and contradictions of the legislation regarding the subject. Furthermore, there was a bibliographic survey, reading and selection of materials relevant to the topic. **Conclusion:** when analyzing the legal provisions present in the Brazilian legal system about the precariousness of the self-employed, it is possible to conclude that, even with the insertion of art. 442-B by the Labor Reform, there were no significant changes regarding this modality. However, the exponential growth in demand for digital delivery platforms is notorious, as a result of the pandemic generated by Covid-19. This time, in order to solve the existing problems in the labor sphere, it is necessary to protect the Brazilian legislator, making it possible for precarious workers to be able to reach the minimum of social rights, which were supposedly guaranteed by the Magna Carta.

Keywords: self-employed; precariousness; digital platform; worker's health; uberization of work; lack of legal support.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

a.C. Antes de Cristo

Art. Artigo

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19 Coronavírus

CRFB 88 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social

MP Medida Provisória

OJ Orientação Jurisprudencial

OMS Organização Mundial de Saúde

OIT Organização Internacional do Trabalho

PL Projeto de Lei

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	14
2.2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS	17
2.3 CONCEITO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA CLT	21
2.4 CONCEITO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO	23
2.5 DA “TEÓRICA” EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO.....	25
2.6 A <i>UBERIZAÇÃO</i> DO TRABALHO	28
2.7 SAÚDE DO TRABALHADOR.....	32
2.8 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO EM PLATAFORMA DIGITAL PELO MUNDO	35
2.8.1 União Europeia	35
2.8.2 França	37
2.8.3 Austrália	39
2.9 A TENTATIVA DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO NO BRASIL	40
2.9.1 Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 3.748/2020	41
2.9.2 Projeto de Lei da Câmara dos Deputado nº 4.172/2020	42
2.9.3. Projeto de Lei do Senado Federal nº 974/2021	43
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	44
4 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Justiça do Trabalho em meados de 1939, surgiu uma necessidade em âmbito nacional, com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, configurando uma necessidade constitucional, para que os indivíduos decorrentes dessas relações fossem resguardados de direitos trabalhistas.

Diante desse contexto e com a superveniência da Consolidação das Leis trabalhista em 1943, vários foram os direitos constituídos, tendo como marco principal, o início de uma conceitualização das partes dessa respectiva relação.

Conforme preconizava a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu texto original, atualmente ainda se tem, em seu artigo 3º, a conceitualização do termo “empregado”, dispondo que: *“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”*

Nessa esteira, extraímos, da literalidade do texto, que toda pessoa física, que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, será considerada empregado. No entanto, tal conceito não se aplica de forma simples para todos os jurisdicionados.

Pois bem, como é cediço, a pandemia do novo coronavírus (SARS-COVID-19), explicitamente marcou e ainda continuará deixando rastros na sociedade mundial, no qual assolou, por longos dois anos, tanto a vida pessoal como profissional da população mundial.

No entanto, é notório que a pandemia refletiu diretamente no mundo comercial, ou seja, afetando os trabalhadores, empresas de grande e pequeno porte, dentre várias outras modalidades de empreendimento e, em consequência disso, os empregos se tornaram o principal alvo dessa catástrofe mundial.

Em decorrência da paralisação global da economia, as relações de emprego sofreram drasticamente os efeitos da pandemia, haja vista que muitos empreendimentos sofreram uma severa redução orçamentária e em alguns casos extremos, a impossibilidade da continuação da prestação do serviço e até mesmo uma medida mais desastrosa, que seria a decretação da falência.

Neste cenário, com a iminente e concomitante paralisação global da economia, vários governos se viram perante uma situação extremamente delicada, na qual a

solução mais viável, era proceder com a suspensão contratual e em alguns casos, a redução de salário com a respectiva redução da jornada laboral ou a implementação do teletrabalho, sendo todos estes cenários, previstos nas diversas Medidas Provisórias (MP) editadas e revogadas, no qual não favoreciam os empregados, sendo esta parte, a que mais deveriam ser mais resguardados por lei, por serem peças tão importantes na economia.

Nessa toada, todos esses direitos expostos, se diziam tão somente aos trabalhadores que tinham seu vínculo empregatício reconhecido pela CLT, ou seja, quando há a devida anotação em sua CTPS. No entanto, às margens desses trabalhadores existem os trabalhadores autônomos.

Vários podem ser os exemplos de trabalhadores autônomos, mas o presente trabalho visa analisar a precarização dos trabalhadores autônomos que prestam serviço para plataformas digital de entrega que, no atual cenário da modernidade, vêm se tornando cada vez mais notório e mais amplo no âmbito do *delivery*. Com essa alta de entregadores por aplicativo, surge cada vez mais empresas como o iFood, Uber Eats, Rappi, Loggi, etc., que oferecem o serviço de entrega de alimentos, bem como a prestação de outros serviços, por intermédio de aplicativos.

Em suma, essas empresas de aplicativo de entrega, criaram um novo modelo de trabalho, na qual propagam uma “relação trabalhista” de forma mais flexível, no entanto com uma vultuosa falta de amparo legal, pois essa relação se dá em forma de contrato de adesão, onde o “parceiro” não compõe o quadro de funcionários da respectiva empresa, atuando como um trabalhador autônomo e conseqüentemente.

A grande chave dessa nova relação de trabalho se molda a partir do contrato de adesão e a falta de direitos trabalhistas, haja vista que esses “trabalhadores” não tem sua Carteira de Trabalho assinada, configurando a desvinculação empregatícia e a conseqüente falta de direitos resguardados por lei.

A justificativa para a realização do presente trabalho reside no fato de que, além de ser um assunto pouco discutido e de notório crescimento, se trata de direitos da pessoa humana, que segundo a Carta Magna, deveria melhorar a sua condição social e não o contrário, na qual deve ser um modo de proceder que transmite respeito, Michaelis

(2021). Diante disto, a presente monografia defende a (des)precarização do trabalho por estes trabalhadores autônomos por plataforma digital.

Adotou-se como método a análise de artigos científicos, livros, notícias em meios eletrônicos, julgados e projetos de lei. Além disso, trata-se de uma pesquisa descritiva, tendo como foco o tema principal anteriormente abordado, buscando descrever de forma pormenorizada como a jurisprudência tem se posicionado acerca da presente problemática, analisando os Projetos de Lei apresentados no Congresso Nacional, bem como a discussão perante outros países, favoráveis ao reconhecimento dos direitos sociais aos trabalhadores por plataforma digital.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Para que se possa entender o atual cenário da precarização do trabalhador autônomo, mister se faz contextualizar o processo de surgimento da palavra trabalho ao longo da história da humanidade.

De plano, temos que a origem do trabalho plenamente se coincide com a origem do mundo, podendo relatar sobre as primeiras relações de trabalho nos tempos bíblicos, marco inicial do momento da criação do mundo, presente no livro Gênesis, quando Adão come do fruto proibido e recebe de Deus o trabalho como punição.

Conforme se pauta nos vastos registros arqueológicos, pode ser afirmar que a palavra trabalho é um termo que se perdura há mais de 2,5 milhões de anos, época em que se registram os primeiros “*homo habilis*” através do globo, tendo seu primeiro relato histórico na África Oriental. Com a origem dessa espécie, marca-se um grande feito da humanidade, dando início a caça e da organização quanto ao plantio, de forma a propiciarem sua subsistência e manutenção, configurando os primeiros traços de trabalho no mundo, como explica Sussekind (2002).

Posteriormente, há cerca de 2,0 milhões de anos atrás, registra-se o surgimento do “*homo erectus*” (“pessoa reta”), uma espécie originada do “*homo habilis*” e que há cerca de 300 mil anos foi a primeira espécie a dominar o fogo, dando origem, posteriormente, ao surgimento do “*Homo Neanderthalensis*”, uma espécie com uma maior força e robustez do que seus ancestrais.

Logo, nesse cenário supra mencionado, caracteriza-se os primeiros marcos históricos em que se registram a palavra trabalho ao longo da história da humanidade. Desta feita, se extrai um conceito ainda abstrato, mas extremamente importante, no qual afirma que o “trabalho é toda energia humana, que pode ser física ou intelectual, empregada para a obtenção de finalidade produtiva” (OLEA, 1997), configurando, assim, o labor humano.

À frente disso, o trabalho se perdura na história da humanidade há vários milhões de anos, podendo ser melhor compreendido, quando mencionada as outras épocas antigas, que contém importantes marcos históricos que criaram parâmetros para conceitualizar o trabalho.

A palavra “trabalho” obteve inúmeros significados ao longo da história da humanidade, que se perdura por várias épocas e povos que aqui habitaram.

Na Grécia Antiga, séc. IV a.C, o povo grego se dividia de forma organizada, onde cada cidade-estado tinha sua forma política administrativa de gerir a pólis. A economia era pautada em cima do trabalho escravo, fosse de devedores e/ou de prisioneiros de guerra. O trabalho escravo era o que se dava em maior escala e promovia a desenvoltura da Pólis, principalmente nos campos, nas minas e nas olarias. No entanto, o significado de trabalho, na perspectiva desses trabalhadores, era mal visto, por se tratar de árduas horas trabalhadas em condições precárias.

Na sequência, na época do Império Romano, a palavra trabalho também não era bem recebida, sendo reconhecido pelos povos como uma forma de punição, época em que surgiu uma outra cognição acerca do instrumento “*tripalium*” (do latim, que significa três madeiras), que originalmente fora construída para baloar o trigo e espigas de milho, com principal objetivo de auxílio na agricultura. Porém, começou a ser utilizado como instrumento de tortura àqueles que não pagavam seus impostos.

Nesta feita, o “*tripalium*” deu origem à palavra “trabalho”, haja vista que se tornou notoriamente, entre os povos antigos, a conexão do instrumento para agricultura com o trabalho, pois, em consequência da insuficiência da prestação do serviço, estes povos não teriam condições de arcar com o pagamento dos impostos, resultando na tortura por meio do “*tripalium*”.

Àquela época, vários povos se pautavam no sistema escravista do Império romano, que posteriormente perdeu forças para o sistema servil, que veio a tomar predominante na Europa feudal.

Com o surgimento do feudalismo, que em nada tinha conexão ao antigo modo escravista, em que o servo detinha poderes sobre uma parcela de terreno e de utensílios essenciais para que pudesse promover a subsistência de sua família. Assim, o feudalismo se caracterizou pela forma de trabalho em que o servo, além de promover o

sustento da sua família, ainda repassava uma parcela de seus rendimentos ao senhorio da terra, surgindo assim, o tributo.

Após o feudalismo, tem-se a transição para o capitalismo, intitulado como a Baixa Idade Média a partir do século XIV.

Porém, foi com a Revolução Industrial, de modo especial, a partir do século XVIII e XIX, quando os meios de produção passaram a se concentrar nas unidades fabris, que o trabalho livre se desenvolveu de forma plena

Com o surgimento do modelo de trabalho capitalista, a palavra trabalho ganhou mais uma forma e entendimento por parte dos trabalhadores. Com este novo modelo, o conceito de trabalho foi pautado no seguinte entendimento, que a classe alta da época mantinha recursos para poder ter meios de produção e empregar aqueles que não tinham, acarretando no surgimento do conceito de recebimento de salário em consequência da prestação de serviço.

Nesse sentido, também escreve Rodrigo Carelli ao destacar:

O Direito do Trabalho nasce em um momento ímpar da história da civilização, fruto direto da alta exploração dos trabalhadores, e como meio de sustentação do status quo, diante das ameaças mais diretas à propriedade privada.” (CARELLI, 2011, p. 60).

Nota-se em suas palavras, que não se pode ignorar que as concessões feitas aos trabalhadores vieram de certa forma a permitir que as relações de produção capitalistas, típicas do final do século XIX e do século XX, pudessem se manter.

Nesse cenário histórico, percebe-se que uma parcela dos trabalhadores, mesmo que ao longo dos anos até a presente data, sempre tiveram seus direitos suprimidos pelo Estado, em benefício de uma prole mais beneficiada, sem pautar as condições precárias de trabalho.

Nesse íterim, demonstra uma necessidade em analisar mais profundamente, os direitos dos trabalhadores às margens das omissões legislativas, sendo certo que, deveriam ser benéficas a todos os trabalhadores, podendo citar, o exemplo do trabalhador autônomo por plataforma digital que será objeto do presente trabalho.

2.2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS

A Carta Magna, também conhecida como Constituição Federal de 1988, resguarda os direitos de todo cidadão brasileiro e, conforme preceitua o art. 5 da CRFB/88, todos são iguais perante a lei, sem distinção, garantindo aos brasileiros, o direito à igualdade, senão, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...). (Brasil, 1988)

Em consequência, se faz de comento o art. 7º da CRFB/88, que resguarda os direitos do cidadão brasileiro na seara trabalhista, afirmando que, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a relação de emprego protegida contra a despedida imotivada, o seguro-desemprego e o fundo de garantia por tempo de serviço, tendo a seguinte redação:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço. (BRASIL, 2017)

Nesse ínterim, os direitos sociais, resguardados no artigo supra citado, são direitos fundamentais da pessoa humana, que são deveres obrigatórios e inerentes do Estado Democrático de Direito, tendo por finalidade propiciar uma melhor condição de vida aos hipossuficientes, a fim de corporificar a real igualdade social.

Em 1919, o Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que passou a ter por missão resguardar as relações estabelecidas

entre trabalhador e empregador, no cenário internacional, através da edição de convenções e recomendações sobre a proteção ao labor humano

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 23º, afirma que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, em condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção do desemprego, conforme é exposto no texto legal:

- Art. 23: 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948)

Diante disso, o legislador brasileiro promoveu o resguardo da classe trabalhadora, em seu Art. 7º da Constituição Federal que em síntese, traduz os direitos aos trabalhadores, afirmando que, todo trabalhador urbano e rural, terá um resguardo quanto à dispensa imotivada ou arbitrária, que conforme lei complementar, caso venha a acontecer tal dispensa, receberá uma indenização compensatória; terá seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário e o fundo de garantia por tempo de serviço prestado.

Logo, denota-se que, ainda que em sede de lei constitucional, todo aquele trabalhador, urbano ou rural, além dos outros que visem uma melhor condição social, terão plenos direitos em decorrência do trabalho.

No entanto, tal conceito se dá de forma abstrata no âmbito constitucional, pois, ao passo em que se é garantido esses direitos ao trabalhador, este termo não é conceitualizado, ou seja, o termo trabalhador, não é destrinchado de forma clara no texto constitucional, devendo esta lacuna ser regulamentada pelas normas infraconstitucionais, que veremos mais adiante.

Como exposto pelo art. 7º da CRFB/88, se extrai que os direitos resguardados são inerentes ao trabalhador urbano ou rural, além de outros. Nessa toada, infere-se um certo abstracionismo, resultando em vários significados a estes outros trabalhadores, como exemplo, o trabalhador autônomo por plataforma digital, o eventual, o temporário, deixando os à mercê ao entendimento dos aplicadores da lei em cada caso concreto.

Outrossim, a classe trabalhadora como um todo, deveria ser resguardada pelos direitos trabalhistas expostos na Constituição Federal, não devendo haver distinção entre um modo de trabalho ou outro, caso em que, configuraria a discriminação, fato mormente combatido pela Norma Constitucional, quanto a igualdade de todos perante a lei.

Fazendo menção ao magistrado e presidente da Corte Constitucional da Espanha, Miguel Rodríguez Piñero:

A dignidade, a liberdade, a privacidade, o livre desenvolvimento da personalidade deve ser tutelado não apenas em face do Estado e dos poderes públicos, mas também em face dos particulares, pois doravante ninguém escapa da sua longa *manus*. (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1997)

Sendo assim, quando se verifica uma desigualdade em uma certa classe, se indaga a motivação que faz gerar tal fato, tendo em vista que a própria norma resguarda os direitos sociais a todos. Como exposto por Kumagi (2017), o trabalho como valor social, foi e deve ser preservado como meio de se alcançar a liberdade, dignidade e sociabilizar o particular perante a sociedade que o integra.

E na mesma cognição, insta salientar uma questão importante, pois, ao remover o valor social do trabalhador, retira-se também, a possibilidade de se autoafirmar por meio de acesso à educação, à saúde, ao lazer e retira automaticamente sua liberdade e dignidade. Ou seja, a partir do momento que o trabalhador não tem seus direitos sociais reconhecidos por lei, há uma afronta quanto à sua dignidade, gerando a incerteza jurídica acerca de seus benefícios, para qualquer futura e imotivada afronta aos seus direitos.

Por conseguinte, quando percebemos que o Estado, ao promover o abstracionismo da norma, este afeta os direitos sociais dos trabalhadores não mencionados no referido texto legal, direitos estes que são de ordem pública,

imperativos, invioláveis e que decorrem da vontade das partes contraentes da relação trabalhista.

Na explicação de Sussekind (2003), essas regras cogentes, formam o contrato de trabalho, na qual delinea um limite de vontades entre o Estado e dos contratantes, na qual podem complementar o mínimo da proteção legal, mas nunca violar o princípio da irrenunciabilidade, que é um direito subjetivo do trabalhador.

Nos moldes do que expõe Sussekind (2003) e a fim de especificar melhor a questão dos tipos de normas, o direito pode ser dividido entre direito comum e direito especial. O direito comum é regido por diversos princípios, podendo estes serem aplicáveis no direito especial, na medida em que sejam compatíveis ao caso concreto. O Direito do Trabalho, por se tratar de uma norma infraconstitucional especial, distingue das outras searas, porque o direito comum tem como pressuposto legal promover a igualdade entre as partes, enquanto o direito trabalhista visa corrigir as desigualdades. Quando se expõe a questão das desigualdades a serem corrigidas, deve se prezar pelo respeito à dignidade do ser humano, inserindo os na categoria dos direitos que denomina de supraestatais consoante aos ditames de Miranda (2002).

Desse modo, a Carta Magna não preza em combater os desiguais com desigualdade, não resguardando as desigualdades em suas peculiaridades e sim, de forma generalizada, expor direitos a uma certa classe de particulares, acarretando uma maior responsabilidade pelas normas infraconstitucionais em reger a imensidão dos direitos trabalhistas, contradizendo, assim, o que é exposto no art. 5º da Carta Magna.

A CLT brasileira foi concebida em um momento onde o direito do trabalho apresentava-se fragmentado e com lacunas demasiadamente exacerbadas, pois cada profissão detinha seu regramento e havia muitos outros profissionais que ficavam à margem da legislação, sem nenhuma proteção. Por isso, a elaboração da citada legislação representou uma decisão política que para Amauri Mascaro Nascimento “mostrou-se mais que a mera e simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código.” (NASCIMENTO, 2011).

Mesmo a CLT, que teve como principal objetivo consolidar todas as leis que já existiam na época e além do mais, implementar mais direitos e inovações, a Constituição

Federal, que fora promulgada 45 anos após a CLT, ou seja, já haviam parâmetros legais acerca dos direitos trabalhistas, em nada inovou.

2.3 CONCEITO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA CLT

Dado essa breve contextualização histórica do trabalho e a sua previsão na Constituição Federal de 1988, enfim se chega na normatização do trabalho pela Consolidação das Leis Trabalhista de 1943, que possibilitou uma literal consolidação das normas trabalhistas que já existiam à época, tendo em vista a anterior criação da Justiça do Trabalho em 1939.

Pois bem. Por mais que a Consolidação das Leis trabalhistas tenha configurado uma junção das normas já existentes à época de sua promulgação, se verificou um marco do início legal aos direitos inerentes aos trabalhadores, momento em que a CLT inovou e criou novos parâmetros aos direitos trabalhistas.

De forma breve, se extrai da parte introdutória da CLT, precisamente nos artigos 2º e 3º, a conceitualização do termo empregador e empregado, respectivamente.

O art. 2º da CLT dispõe acerca da definição do empregador, na qual afirma que é aquele que assume os riscos da atividade econômica, conforme podemos observar:

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. (BRASIL, 2017).

Já o art. 3º da CLT expõe acerca do conceito do empregado, que, ao passo que o define, expõe taxativamente acerca da configuração do vínculo empregatício, para que, assim, possa o trabalhador (ou o particular) ter o resguardo de seus direitos, conforme preconiza o princípio da irrenunciabilidade, fazendo uma conexão, assim, ao art. 7º da CRFB/88.

O artigo que legisla acerca do vínculo empregatício afirma, *in verbis*:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 2017)

Sendo assim, extrai que, todo particular, que prestar serviço de forma não eventual a certo empregador, com a configuração da subordinação, mediante recebimento de salário, se considera um empregado com direitos trabalhistas reconhecidos por lei.

Logo, de forma mais clara, para que seja configurado o vínculo empregatício, são indispensáveis os seguintes pressupostos: 1) pessoa física, 2) pessoalidade, 3) não eventualidade, 4) subordinação, 5) onerosidade e 6) alteridade.

Sendo assim, passemos a destrinchar os requisitos acima listados:

A prestação do serviço deve se dar por pessoa física, ou seja, conforme já exposto, o art. 3º da CLT diz que se denomina trabalhador toda pessoa física e nos moldes do art. 7º da CRFB/88, expõe que são resguardados de direitos, os trabalhadores, logo, não se verificam a possibilidade de uma pessoa jurídica ser empregada, sendo que com a pessoa jurídica, ocorre uma entabulação de contratos, onde são ressalvadas as obrigações entre as pessoas jurídicas.

A pessoalidade dita quanto à imutabilidade do empregado (*intuitu personae*), ou seja, a prestação do serviço é realizada com pessoa certa e determinada. Se uma pessoa certa e determinada fora contratada e entabulada no quadro da empresa, esta mesma pessoa que deve permanecer prestando o serviço em favor do empregador, não podendo, assim, transpor para uma outra pessoa o seu encargo trabalhista.

No que diz respeito à não eventualidade, verifica-se que a prestação do serviço deve ser prestada de forma habitual, configurando uma continuidade no labor, ou melhor dizendo, um pacto de trato sucessivo entre as partes, que se perdura no tempo Martins (2021). No entanto, não é imprescindível que a laboração do serviço se dê todos os dias de semana, podendo ser intervalado no decorrer da semana, desde que, se verifique uma habitualidade, estando o empregado sempre às ordens de seu empregador, nos dias entabulados pelo contrato de trabalho, restado configurado a não eventualidade.

Como já exposto no requisito da não eventualidade, a subordinação deriva do recebimento de ordens pelo empregador, devendo o empregado, enquanto estiver à disposição da empresa, obedecer às ordens que lhe são repassadas, devendo ser

cumprida de acordo com o seu quadro, em outras palavras, o empregado é dirigido pelo empregador, sendo a ele subordinado, conforme Martins (2021).

Por fim, o requisito da onerosidade, na qual determina que todo labor prestado pelo funcionário deve ser remunerado, resguardando os valores a serem recebidos pela sua classe. O empregado deve receber salário pelos serviços prestados e o empregador, em contrapartida, tem o dever de remunerar este empregado pelos serviços. Logo, não se verificando o requisito da onerosidade e sendo o labor prestado de forma gratuita, não há verificação do vínculo.

2.4 CONCEITO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Desde a Consolidação das Leis Trabalhistas, datada do ano de 1943, nunca houve por parte do legislador um cuidado acerca do trabalhador autônomo e uma conseqüente conceitualização para que se pudesse haver uma regulamentação acerca desta modalidade de trabalho.

Pois bem, o que é o trabalhador autônomo?

Primeiramente, cabe ressaltar que esta modalidade de prestação de serviço veio a ser cabalmente legislada com a reforma trabalhista, pela Lei 13.467 de 2017 que, em seu artigo art. 442-B da CLT expõe, *in verbis*:

Art. 442-B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado(...). (BRASIL, 2017)

Conforme o texto legal mencionado, o trabalhador autônomo é reconhecido como um prestador de serviço na qual organiza a sua própria rotina de trabalho, não executando ordens de um superior, bem como exerce a atividade econômica em proveito próprio, pautando, assim, uma atividade por risco próprio.

Nesse molde, pode citar como exemplo um empreendedor de pequeno porte, um corretor de imóveis, dentista, um pedreiro, etc., pois executam uma prestação de serviço por seus próprios meios e por suas próprias ordens, não havendo, assim, a subordinação.

Na relação de trabalho, verifica características pontuais que a difere das demais formas de trabalho e tem sua própria normatização, sendo regida pelo Direito do Trabalho e respaldado na Consolidação das Leis do Trabalho, na qual conceitua o que é empregador e empregado, bem como acerca dos direitos trabalhistas previstos aos particulares desta relação tão importante.

A relação de trabalho é composta pelo empregador (art. 2º CLT), que remunera o trabalho não eventual prestado pelo seu empregado subordinado (Art.º 3 CLT).

Sendo assim, o trabalhador autônomo, por não ter, em tese, um empregador, não recebe ordens e não tem um salário fixo mensal, diferindo o essencialmente de um trabalhador comum.

Como é cediço, a Justiça do Trabalho veemente tenta impedir as práticas por empregadores, de conceder “empregos” aos particulares por meio da prestação de serviço autônomo, no qual, perante a legislação trabalhista, não são elegíveis aos direitos resguardados por lei.

Sendo assim, conforme preceitua o art. 442-B da CLT, a forma de prestação de serviços pelo trabalhador autônomo, afasta a qualidade de empregado. Deste modo, ao afastar a qualidade de empregado, os trabalhadores autônomos não tem possibilidade alguma de buscar os direitos sociais perante o tomador do serviço.

Deste modo, a Lei 13.467 de 2017, cuidou de enfrentar a questão dos contratos de trabalho do trabalhador autônomo, acrescentando ao texto original, o art. 442-B na CLT.

Analisando de forma destrinchada o artigo, se torna evidente que o legislador tentou ampliar as possibilidades da contratação de um trabalhador autônomo, enaltecendo a característica da autonomia.

Ao passo que o artigo menciona que não configura como empregado, aquele que prestar de forma exclusiva ou não, apenas ampliou o leque de precarização dos trabalhadores autônomos, mantendo, assim, a contínua falta de resguardo dos direitos inerentes a estes trabalhadores.

Antes da reforma trabalhista, o elemento da exclusividade, configurava o entendimento da Justiça do Trabalho que nestes tipos de prestação de serviço poderia sim, haver a relação de subordinação, fato qual, foi combatido na reforma de 2017.

Logo, ao analisar a questão dos direitos sociais dos trabalhadores, a inclusão do referido artigo, apenas ampliou a forma de precarização destes trabalhadores, pois, quando se há exclusividade na prestação de serviço, não configura a este trabalhador a autonomia para prestar serviços a outrem, ficando à mercê do antigo empregador, com medo da dispensa imotivada, pelo fato de prestar serviços à outra empresa, por exemplo.

E lado outro, ao exemplificar os requisitos do vínculo, o perfil do trabalhador autônomo por plataforma digital não resta caracterizado como se um empreendedor fosse, no qual investem em suas propriedades, exercitando plenamente a sua liberdade de prestação do serviço, podendo determinar quando e quanto trabalhará. Pois, ao contrário disso, estes trabalhadores precarizados praticam longas jornadas de trabalho, passando muito além do máximo permitido pelas leis trabalhistas, perfazendo baixos rendimentos mensais, além de suportarem todo o risco do empreendimento ao prestar serviço por conta alheia.

2.5 DA “TEÓRICA” EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO

Como dito, há uma grande insegurança jurídica para estes tipos de trabalhadores autônomos por aplicativo, visto que, o direito trabalhista se trata de um direito especial, onde são determinadas todas as relações trabalhistas, conforme exposto por Conceição, Pedrosa (2020).

Em decorrência desta lei, os trabalhadores autônomos não são empregados por não configurar os requisitos do vínculo empregatício, sendo cediço que, não são reconhecidos nenhum direito por lei a estes trabalhadores como férias, seguro-desemprego, auxílio-doença, etc.

Pois bem. Com a evolução da tecnologia, facilitando ainda mais os meios de comunicação, no anseio em atender os interesses e exigências da população mundial, muitas formas de praticidades foram adotadas ao longo dos anos, como exemplo, as plataformas digitais de mobilidade de entregas, quais sejam: uber, uber eats, ifood, etc. Estas empresas atuam no país através de uma plataforma digital, para o gerenciamento

de motoristas e entregadores, propiciando uma conexão entre o passageiro e o motorista; loja e cliente, trespassando por uma simples etapa através do aplicativo.

Nesse contexto e com os ensinamentos de Martins (2021), podemos afirmar que são requisitos do contrato de trabalho, ou seja, quando se configura o vínculo empregatício a necessidade da presença dos seguintes requisitos: (a) continuidade; (b) subordinação; (c) onerosidade; (d) pessoalidade; (e) alteridade.

Com isso em vista, passa a se expor que esses trabalhadores autônomos por aplicativo de fato verificam os respectivos requisitos em suas prestações de serviços, senão, vejamos:

Por ordem sequencial, se verifica a presença do requisito da continuidade ou não eventualidade, ou seja, esses parceiros (motoristas) acabam se tornando subordinados aos aplicativos, tendo em vista que é a própria plataforma que repassa os passageiros ou as entregas aos “trabalhadores”.

Na plataforma UBER, por exemplo, há uma política de incentivo para que os motoristas se encontrem à disposição do aplicativo em certos horários ou quando há certos eventos e shows para que eles possam receber uma quantidade consideravelmente maior de corridas e conseqüentemente uma maior porcentagem na prestação do serviço, configurando, em tese, a não eventualidade.

Quanto a existência da subordinação, este motivo se funda em muitas controvérsias, pois muito se fala que não existe esta premissa na relação da plataforma digital e o parceiro, no entanto, tal fato é contraditório, em razão do artigo 442-B da CLT, na qual afirma que o trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, nos ditames de Martins (2021).

No entanto, ao citar a política de uso da plataforma iFood, percebe-se que o entregador que recusar três entregas consecutivas, terá a sua conta inativa de ofício pela empresa, restando impossibilitado de promover as entregas, sendo somente possível se restabelecer mediante um procedimento administrativo perante a empresa, não restando dúvidas acerca da presença da subordinação.

Lado outro, a mesma política de suspensão da conta é aplicada pela plataforma Uber, quando o parceiro recusar diversas corridas consecutivas e, nesse mesmo sentido, a respectiva empresa permite total liberdade aos passageiros para que avaliem as

corridas realizadas, sendo estas direcionadas aos motoristas disponíveis com as melhores avaliações, desta maneira, não se pode afirmar que o parceiro presta serviços por autonomia própria e quando lhe for mais “flexível”, sendo notório a dependência do parceiro perante a plataforma, caracterizando a subordinação e por fim, restando cristalino a presença do requisito da alteridade, por prestarem serviços por conta alheia.

No quesito onerosidade, são as próprias plataformas digitais que repassam os valores aos parceiros, instando salientar que, estes valores, dependendo da plataforma, pode ser para menor, daquele pago pelo cliente, deixando esses trabalhadores inegavelmente dependentes dessas empresas para receberem a contraprestação do serviço.

Em relação a verificação da pessoalidade na prestação do labor, necessário se faz pontuar acerca da impossibilidade do parceiro da plataforma em repassar a execução do serviço para outra pessoa, haja vista que somente o motorista certo e determinado, que realizou o cadastramento no aplicativo, pode prestar o serviço, sob pena de sanções regulamentadas nos termos e condições das respectivas empresas.

Nesse cenário, não se verificam óbices ao não reconhecimento do vínculo empregatício por partes desses trabalhadores autônomos que prestam serviços à plataforma digital, verificando apenas a omissão do legislador em reconhecer, legalmente, os direitos trabalhistas a eles inerentes.

Após destrinchar a notória verificação do vínculo empregatício destes trabalhadores, passo a expor alguns julgados brasileiros, reconhecendo o vínculo empregatício pelos trabalhadores “autônomos” por plataforma digital.

No processo que tramitou perante a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP (RT nº 1001277-11.2021.5.02.0004), o MM. Juiz Mauricio Pereira Simoes, declarou, em sede de sentença, o reconhecimento do vínculo empregatício por parte do iFood, perante seu motoboy, dentre vários outros direitos, quais sejam: reconhecimento do 13º salário, os depósitos do FGTS, pagamento do adicional de periculosidade e do adicional de hora noturna, dentre outros direitos previstos em leis trabalhistas.

Nesse viés, várias outras Varas do Trabalho ao redor do Brasil também reconheceram o vínculo empregatício, bem como a incidência de outras garantias trabalhistas na relação entre a empresa iFood e os entregadores, quais sejam: no Estado

de Rondônia, no processo de nº 0001771-48.2021.5.14.0006, com trâmite na 6ª Vara do Trabalho de Porto Velho, RO; na 2ª Vara do Trabalho de Cuiabá/PR, no processo de nº 0000846-49.2020.5.23.0002 MM. Juiz Aguinaldo Locatelli.

Em sede de Tribunal, foi noticiado que a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista no processo de nº 100353-02.2017.5.01.0066 também reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador autônomo por plataforma digital, nesse caso acerca da empresa Uber.

Logo, fica demonstrado a real possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e a plataforma do iFood; motoristas e a Uber, sendo notório o pacífico entendimento, a fim de garantir os direitos sociais a estes trabalhadores tão precarizados.

Por fim, conforme expõe o renomado autor Sérgio Pinto Martins “o trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia, suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.” (MARTINS, 2021, p. 77), fato que resta controverso acerca da relação dos trabalhadores “autônomos” por aplicativo e as plataformas digitais de entrega e deslocamento urbano.

2.6 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Com a pandemia que assolou todo o mundo por quase dois anos, novas perspectivas de vivência foram sendo adaptadas ao dia a dia da população mundial, tendo um notório salto, sobretudo, acerca da intensificação da mobilidade por plataforma digital, conforme palavras de Costa (2020).

Em relação ao Brasil, a desenfreada pandemia que se insurgiu inusitadamente, os aplicativos de *delivery* se apresentaram como uma solução instantânea aos consumidores e até mesmo os próprios estabelecimentos, tendo em vista o Decreto Legislativo de nº 06/2020 na qual impôs, como medida protetiva, o distanciamento social para tentar desacelerar o pico de contágio no país, bem como a proibição do direito de ir e vir, mais especificadamente em estabelecimentos fechados.

Nesse linhame, com exceção dos supermercados, muitos estabelecimentos alimentícios eram enquadrados como não essenciais, resultando na suspensão de

atendimento ao público, sendo forçados a continuar as atividades estritamente por meio do delivery.

No entanto, enquanto os estabelecimentos comerciais se mantinham fechados, os motoristas e entregadores continuaram na prestação do serviço de suas atividades para as plataformas digitais, mesmo na desastrosa iminência de serem contaminados pela COVID-19 para que pudessem manter suas rendas. Imersos em uma sociedade extremamente desigual, submetidos a uma estrutura neoliberal e diante de um Estado suicidário, estes humildes trabalhadores não possuíam outras escolhas para a manutenção de sua subsistência, se não, colocando suas vidas em riscos.

A “uberização” do trabalho para Abílio (2020) se dá nesse atual contexto e consiste nas novas formas de organização, gerenciamento e controle, impulsionadas pelo acelerado desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação. Nesse viés, as plataformas digitais vêm ganhando força e espaço em diversas atividades no setor de serviços, como é o caso das entregas em domicílio por *motoboys* e motoristas que prestam serviços para as plataformas digitais.

Nesse cenário, as empresas-aplicativo se livram das responsabilidades relacionadas à segurança e saúde do trabalho, transferindo todos os riscos e custos para os trabalhadores, que são partes hipossuficientes na relação de trabalho. Sendo assim, estes trabalhadores praticam exaustivas horas diariamente para poderem conseguir o mínimo necessário para sua subsistência, como exemplo, a plataforma UBER que direciona as corridas para os motoristas, retirando, assim, a liberdade para escolher qual corrida for mais rentável, nos ditames de Costa (2020).

Com o atual desenvolvimento da sociedade mundial, as tecnologias veem reformando o mundo num plano geral, criando novas possibilidades que, anteriormente, jamais foram sequer imaginadas. Sendo assim, vale salientar a necessidade de estudo de uma das modalidades de trabalho que vêm assumindo um papel crescente em todo o mundo, na qual precariza os labores prestados por estes trabalhadores autônomos, configurando então a famosa “uberização do trabalho”.

Nos ditames de Araújo (2019), essa modalidade de trabalho recebe a denominação da principal empresa de transporte global no ramo, caracterizado por um vasto cadastramento de motoristas, que arcam com os seus próprios custos para

prestarem serviços de transporte, bem como todas as despesas de segurança, alimentação, limpeza, enquanto a empresa, através de um aplicativo, apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos trabalhadores, sem qualquer preocupação com os direitos trabalhistas, que fora conquistados arduamente pela classe trabalhadora ao longo da história da humanidade.

Pode-se afirmar, assim, que ao invés do discurso de empreendedorismo liberal, pautado na autonomia do trabalhador, o que tem ocorrido é a exploração do labor e o risco do trabalho repassado aos trabalhadores, enquanto os sócios majoritários dessas empresas acumulam incalculáveis lucros. Conforme expõe Slee (2017), a promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, pautado na benesse falta de regulamentação, configurando uma nova onda de trabalho precarizado.

Diante desse contexto de neoliberalismo, é fundamental tratar das condições de trabalho e da realidade enfrentada pelos trabalhadores inseridos no trabalho *uberizado*, principalmente quando essa modalidade tem tomando uma grande proporção e em crescente expansão, especialmente no Brasil.

Nesse pretexto, urge citar a pesquisa realizada pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), divulgada em abril de 2019, na qual aponta que existem 5,5 milhões de trabalhadores entregadores de mercadorias no Brasil.

Nos ditames de Garcia (2020) e como em comento, a referida empresa se abstrai do pretexto de ser apenas uma plataforma que faz a conexão entre motorista e passageiro ou restaurante e cliente, sendo de total responsabilidade entre as partes. Porém, a recíproca não condiz com a realidade, o que se tem observado na prática é a distorção dos objetivos verdadeiros da economia compartilhada, no qual as empresas aproveitam desse discurso de promover a solidariedade, com a prossecução no recebimento de vantagens recíprocas e passam a ter na realidade uma obtenção de lucros ainda maior, acarretando na exploração da mão de obra desses trabalhadores às margens da legislação trabalhista, como por exemplo a plataforma Uber e o iFood.

Ressalta-se, entretanto, que as palavras “precariedade” e “precarização” não são sinônimas. Nos ensinamentos de Vargas (2016), precariedade do labor pode ser definida como uma atividade com fins econômicos exercida em condições precárias, ou seja, que

afetam diretamente a saúde do trabalhador, os colocando em risco, vulnerabilidade ou degradação. Lado outro, conceitualmente pode se dizer que a precarização do trabalho, pode ser interpretada como a deterioração das condições de trabalho.

À medida que o capitalismo se expande, o trabalho assume múltiplas configurações e modalidades, como a do trabalho em plataforma digital. Essas múltiplas formas são “vendidas” mediante propagadas pelas empresas como soluções “mágicas” para problemas como o desemprego, além de atenderem nossas “necessidades” enquanto consumidores.

Assim, os trabalhos criados por startups recebem o nome de “economia colaborativa” para atrair os trabalhadores, mas na verdade essa “colaboração” e o empreendedorismo que é promovido por elas podem esconder formas de sujeição dos trabalhadores às situações precarizadas.

A insegurança pode ser gerada pela falta de garantias no trabalho em todos os sentidos, assim, os trabalhadores além de não terem direitos e benefícios, o que também são razões de insegurança constante, ficam à mercê de decisões que tornam o seu trabalho ainda mais instável. Essa insegurança pode acometer à uma outra precariedade, qual seja, a subjetiva, diante de um trabalho que lhe exige um desempenho vigiado – as avaliações, sob pena de exclusão – e o medo constante de perderem o trabalho independente da dedicação, conforme exposto por Linhart (2014).

Nesse viés, o modelo de trabalho por plataforma digital é uma grande evolução na era da modernidade, trazendo inúmeros benefícios e facilidades para a sociedade, sendo notório tanto para os clientes, quanto para os parceiros, haja vista que promove uma facilidade na possibilidade dos particulares em prestarem serviços mediante uma certa remuneração.

No entanto, com a supressão do amparo legal, conseqüentemente gera a falta de resguardo dos direitos sociais para estes trabalhadores, resultando em uma enorme insegurança jurídica. A título comparativo, se os conceituados empregados celetistas, que contam com direitos trabalhistas, já são partes hipossuficientes na relação trabalhista, apenas enaltece a maior vulnerabilidade desses trabalhadores “autônomos”, verificando a superior desigualdade frente às grandes corporações digitais.

2.7 SAÚDE DO TRABALHADOR

Dando à compreensão do atual momento, que é pautado na economia “pós-pandemia”, o trabalho *uberizado* ganha um notório aprofundamento no desenrolar de uma crise sem precedentes que assolou a economia mundial e que ainda continua ocasionando vários reflexos.

Como dito anteriormente, estes trabalhadores viveram e vivem à mercê de uma economia ainda defasada no cenário pós pandêmico, não contando com nenhum direito assegurado por lei e continuam a desenvolver suas atividades, tendo em vista a grandiosa importância desta modalidade de trabalho.

Sendo assim, esses motoristas e entregadores que prestam serviços para plataforma digital, jamais sequer puderam ter a possibilidade de interromper suas atividades, justamente por não terem nenhum direito trabalhista garantido por lei.

Nas disposições de Felix, Pilate, Aquino, (2020), esses trabalhadores que já se encontravam em uma relação de trabalho extremamente precarizado, pela ausência de vínculo empregatício que lhe garantissem uma melhor proteção através da aplicabilidade dos direitos sociais dispostos na CRFB e na CLT, durante a pandemia, se tornaram ainda mais precarizados, pois laboravam mediante uma crise sanitária, duramente expostos ao COVID-19, bem como as constantes ocorrências de acidentes de trabalho, posto que, diante de uma pandemia mundial, tais trabalhadores passaram a ser altamente demandados e se expunham constantemente para propiciar a garantia do isolamento social da população brasileira, sem qualquer resguardo das medidas sanitárias impostas pela OMS.

Com “toda” população em “modo quarentena”, os reflexos econômicos passaram a ser discutidos e se converteram em objeto de preocupação de diversos setores de produção, eis que com a política de isolamento, muitas as empresas e setores de serviços precisaram encerrar suas atividades ou promovendo uma diminuição diminuindo o ritmo de produção, para que procedessem com as cautelas necessárias para a preservação dos empregados e dos consumidores.

Nesse âmbito, são identificados como reflexos já previstos da pandemia a paralisação de atividades, desestruturação de cadeias produtivas, aumento considerado

de demissões, afastamentos sem remuneração, bem como a inviabilização do trabalho dos autônomos, além de vários outros efeitos, conforme expõe França (2020).

Esses trabalhadores se expunham de forma diária, sem que existisse qualquer preocupação com as medidas de isolamento social, eis que foram a solução para a manutenção de grande parte das necessidades da população, havendo, assim, o efetivo distanciamento social.

Nos preceitos expostos por Aloisi (2016), quanto a vulnerabilidade destes empregadores, se expõe a questão que os torna vulneráveis, sendo a fácil “contratação” destes trabalhadores, que dispõe de seus próprios instrumentos para prestarem os serviços. Nesses moldes, a ausência de infraestrutura, a contratação sem observância das normas trabalhistas e previdenciárias são os principais trunfos das plataformas digitais em relação às contratações tradicionais, afinal, a redução dos custos fixos lhes asseguram a benéfica vantagem competitiva em detrimento de outras empresas do mesmo segmento.

Não obstante a precarizada forma de trabalho destes trabalhadores, que se dão por meios próprios, mas para lucros de terceiros, também se faz imperioso a menção da carga horária que estes trabalhadores praticam diariamente, que perfaz mais de 10h por dia.

A título de exemplo, um motorista de UBER, que presta serviços na capital paulista, pratica, por semana, até 60h (sessenta) horas, para conseguir um faturamento bruto perto dos R\$3.000,00 (três mil reais) no mês, que após o abatimento dos custos da prestação do serviço, lhe restaria pouco mais que um salário mínimo.

A medida em que a remuneração destes precarizados trabalhadores se dão por tarefa, em montante definido, em regra, exclusivamente pelas empresas digitais, necessárias são as longas horas de ativação horas de ativação nas plataformas digitais para a obtenção de proventos mínimos necessários à subsistência própria e familiar, o que representa, em se tratando dos motoristas de aplicativos e entregadores, a intensificação do número de entregas e corridas e, à título exemplificativo, durante a pandemia, a prestação do serviço se dava em contraposição às medida sanitárias de preservação do isolamento social e aumentando ainda mais a precarização desta modalidade de serviço prestado.

Lado outro, também se extrai outra afronta à saúde destes precarizados trabalhadores, em razão da falta de reconhecimento dos adicionais, que são garantidos aos empregados celetistas.

Conforme já explicitado acerca da prestação do serviço por estes trabalhadores autônomos, além da enormidade da carga horária praticada, muitos ainda prestam o serviço no horário noturno ou prestam serviços por meio de motocicleta.

Desta feita, nos moldes do art. 73 da CLT, todo empregado que trabalhar no horário noturno, ou seja, período compreendido entre 22:00 horas até 05:00 horas, receberá adicional noturno, tendo um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre o valor da hora diurna.

Em contrapartida, os trabalhadores autônomos que prestam serviços noturnos e ainda por cima, através de motocicleta, também tem direito a um adicional de periculosidade, nos moldes do art. 193, §4º da CLT, podendo receber, concomitantemente, ambos os adicionais, nos parâmetros da OJ nº 259 do SBDI-1 – TST.

Porém, mesmo com todas essas condições de precarização desta modalidade, onde, grande parte desses empregados tem apenas nível médio, não sabendo dos direitos garantidos em um trabalho com o devido vínculo e, mesmo na sã sabença destes direitos sociais, estes continuam prestando serviços à estas plataformas, pela falta de oferta de empregos, que se perdura desde momento anterior à pandemia e se mantendo até os dias atuais em uma alta crise inflacionária.

Nestes moldes, em um contexto de progressiva recessão econômica brasileira, com a alta no desemprego, embalados sob a premissa do empreendedorismo liberal e independente, a prestação de serviços em plataformas digitais, notadamente no âmbito daquelas que exigem atuação em ambientes físicos, escancara flagrante vulnerabilidade destes trabalhadores precarizados, situação que se revela ainda mais agravada pelo contexto da pandemia e pós pandemia.

Nos ditames de Araújo (2020), diferentemente dos trabalhadores formalmente registrados, cujas as empresas, no âmbito da pandemia, que, para reabrirem os respectivos estabelecimentos físicos, tiveram que acatar inúmeras medidas sanitárias para tornar seguro o ambiente de trabalho, as empresas tecnológicas não se sujeitaram

às mesmas obrigações, verificando, assim, mais uma vantagem adquirida por estas empresas, na qual atuam perante as lacunas da legislação trabalhista, resultando em lucros sobrepostos ao árduo labor prestado pelos trabalhadores autônomos.

2.8 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO EM PLATAFORMA DIGITAL PELO MUNDO

2.8.1 União Europeia

Conforme se depreende no presente trabalho, o objetivo é tentar demonstrar, diante de jurisprudências e entendimentos doutrinários, no tocante da precarização dos trabalhadores autônomos nas plataformas digitais.

Nesse sentido, como ainda não é sedimentado no ordenamento jurídico brasileiro acerca da (des)precarização destes trabalhadores, mister se faz a comparação dos direitos sociais evidenciados pelo o mundo, sendo imperioso ressaltar o modelo de regulamentação que está em pauta central na legislação da União Europeia.

Como anteriormente já exposto, as legislações trabalhistas tem, em primeiro plano, o objetivo de resguardar os direitos sociais dos trabalhadores, contra as possíveis abusividades no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a União Europeia, no ano de 2021, decidiu incitar projetos que visassem o melhor respaldo dos direitos sociais dos trabalhadores autônomos que “prestam serviços” para plataformas de entrega digital. Nesse ínterim, o objetivo de proteger os direitos sociais dos trabalhadores, é a base angular do modelo social europeu, que permeia um próspero funcionamento da economia social de mercado.

A essencial função dessa proteção social consiste em resguardar os direitos dos particulares contra as consequências financeiras de riscos sociais, como a doença, a velhice, os acidentes de trabalho e a perda de emprego, prevenir e atenuar a pobreza, e manter um nível de vida digno.

Logo, quando se tem sistemas de proteção social bem concebidos, estes podem igualmente facilitar a participação na vida ativa destes trabalhadores e desempenhar um

papel importante de estabilizadores automáticos, ao nivelar o consumo ao longo do ciclo econômico.

O Parlamento Europeu, em 17 de dezembro de 2020, adotou uma Resolução versando sobre uma “Europa social forte para transições justas” (nº 020/2084 INI), promovendo que a Comissão Europeia propusesse uma Diretiva relativa a direitos e condições de trabalho digno na atual era da economia digital que contemplassem todos os trabalhadores, incluindo as formas de trabalho atípicas, os trabalhadores de empresas de plataformas digitais e os trabalhadores por conta própria. O objetivo é a elaboração de uma iniciativa legislativa para melhorar as condições laborais dos trabalhadores das plataformas até o final de 2021, a fim de lhes assegurar maior e melhor proteção social, independentemente do estatuto jurídico.

No presente ano de 2022, que configura como o Ano Europeu da Juventude, a Comissão Europeia discute o tema do trabalho nas plataformas digitais.

Como dito, foi intentado no final de 2021, a proposta de uma diretiva para melhorar as condições do trabalho nessas plataformas digitais. A proposta dessa diretiva apresenta uma lista de critérios para determinar se a plataforma deve ser considerada como uma entidade empregadora. Satisfazendo os critérios necessários, acarretará na configuração do vínculo empregatício e conseqüentemente determinando que a plataforma é uma entidade empregadora. Em resultado da proposta de diretiva, se estima que 5,5 milhões de pessoas possam ser reclassificadas como empregados.

Nesse molde, significa que estes trabalhadores terão acesso a diversos direitos, como períodos de descanso garantidos, férias pagas, perfazendo um salário mínimo nacional; segurança e proteção da saúde, auxílio-doença e cuidados de saúde; licença parental; direitos à pensão; prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais, sendo tudo isso, em vista de um melhor monitoramento do trabalho humano nas plataformas digitais de entrega.

No entanto, as autoridades nacionais na União Europeia encontram empecilhos para conseguir acesso aos dados relativos às plataformas digitais e as pessoas que ali trabalham. A proposta da Comissão visa aumentar a transparência em torno dessas plataformas digitais, classificando as obrigações em vigência em matéria de declaração do trabalho às autoridades europeias, ou seja, a proposta tende a impor que as

plataformas transmitam estes dados de forma mais simples, para que possa ter uma fiscalização acerca das atividades e as pessoas que ali compõem.

2.8.2 França

Partindo do pressuposto da União Europeia, no ano de 2016, houve pela primeira vez houve um interesse legislativo francês quanto aos trabalhadores de plataforma digital. A *Loi du 8 août 2016*, lei que legisla as relações trabalhistas na França, definiu a figura do trabalhador de plataforma digital, como um trabalhador independente (*travailleur indépendant*), bem como reconheceu a responsabilidade social das plataformas digitais. A partir dessa lei, os trabalhadores de plataforma têm direito ao pagamento total ou parcial de uma contribuição contra o risco de acidentes de trabalho, direito à formação profissional, liberdade de associação e organização sindical, bem como da possibilidade ao direito de greve

A jurisprudência da *Cour de Cassation*, diante de uma decisão datada de 28 de novembro de 2018, considerou que o status de trabalhador independente atribuído ao motorista parceiro da Uber era fictício, gerando o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, alinhando-se à sua jurisprudência constante, segundo a qual está caracterizada a subordinação em razão de “*l’intégration à un service organisé*”, teoria que se assemelha ao que denominamos no Brasil de subordinação estrutural, no qual dita que, a atividade desempenhada pelo empregado é intrinsecamente essencial para o funcionamento estrutural e organizacional do empregador.

Para a *Cour de Cassation*, a subordinação revela-se, principalmente, em que o serviço de intermediação da plataforma Uber é essencial ao trabalho realizado pelo parceiro. Isso, porque a Uber cria e regula uma oferta preexistente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte daqueles que pretendem utilizar essa oferta (motoristas e clientes).

Em forma comparativa ao Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho, como sabido, já promoveu um entendimento afirmando que se trata de um trabalhador autônomo, submetido às regras de um contrato de parceria.

Segundo ela, deve, portanto, ser aplicada a sua jurisprudência constante sobre os contratos de trabalho: qualquer que seja a qualificação dada ao contrato pelas partes, o empregado é aquele que realiza o trabalho sob uma relação de subordinação, caracterizando-se pela execução do trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens, fiscalizar sua execução e sancionar infrações (Cass. Soc., 13 de novembro de 1996, nº 94-13.187).

A apreciação dos elementos de fato e de prova que permitem determinar a existência ou inexistência de uma relação de subordinação é da competência soberana dos julgadores. A câmara social, no entanto, exerce um controle de motivação garantindo que eles extraiam as consequências jurídicas de suas constatações (Cass. Soc., 1º de dezembro de 2005, nº05-43.031 a 05-43.035).

O Governo francês, que há muito solicita a experts, relatórios, a fim de solucionar a questão do estatuto jurídico desses trabalhadores, adotou recentemente a via do diálogo social, eximindo-se, assim, de legislar sobre a matéria. O objetivo é de construir uma regulação coletiva entre as plataformas e os legítimos interlocutores dos trabalhadores independentes, seja para construir um diálogo entre os trabalhadores e as plataformas, seja para representá-los nas consultas organizadas pelo Poder Público.

Em outras palavras, a condição de independente deve ser preservada, um diálogo social deve ser organizado entre os parceiros para reequilibrar as relações contratuais e torná-las compatíveis com a condição laboral e a proteção social acordada a esses trabalhadores.

Para tanto, o Governo francês editou, em 21 de abril de 2021, a *Ordonnance n°2021-484 “relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d’exercice de cette représentation”*, que em uma tradução literal, afirma sobre os métodos de representação dos trabalhadores independentes que utilizam plataformas para a sua atividade e as condições para o exercício dessa representação), para fomentar o diálogo social.

A finalidade é estimular a negociação coletiva como meio de delegar aos parceiros sociais a organização dos direitos e obrigações dos trabalhadores e das plataformas nos setores de transporte com motorista e os de entrega de mercadoria em veículo de duas ou três rodas, motorizados ou não. A *Ordonnance* deverá ser completada por disposições

que especificarão as modalidades de negociação coletiva entre plataformas de mobilidade, representantes das plataformas e o perímetro da negociação.

Difícilmente, essas iniciativas em torno da regulamentação dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais do trabalho por meio do diálogo social no âmbito europeu ou francês, ou qualquer iniciativa do gênero no Brasil, serão concretizadas (A), demandando, assim, a intervenção legislativa (B).

2.8.3 Austrália

Noutro giro, o Governo australiano em 2021, já estava em trâmite uma análise mais aprofundada acerca dos direitos dos trabalhadores autônomos por plataforma digital.

O Comitê do Senado da Austrália, apresentou uma proposta para que fosse estendido os poderes do órgão regulamentador Fair Work Commission (FWC), que é tido como um Tribunal australiano de relações trabalhistas.

Com essa proposta, possibilitaria que o órgão FWC responsabilizasse as plataformas de entrega digital, por determinadas práticas abusivas decorrentes da relação “trabalhista”. Além disso, permitiria que ao FWC estabelecer salários mínimos para a classe e condições mínimas de trabalho para os particulares, equiparando-os aos trabalhadores com contrato e direitos reconhecidos por lei.

No corrente ano de 2022, foi consagrada a vitória desses trabalhadores precarizados, quando o estado australiano de Nova Gales do Sul, sendo referência por ter como sede as operações da *Amazon*, decidiu que as empresas que se utilizassem dos trabalhadores autônomos de entrega, pagassem salário mínimo a estes.

A regra do salário mínimo se aplica a todas as empresas que contratem motoristas de entrega com carros de peso inferior a duas toneladas, nos moldes da decisão da Comissão de Relações Industriais de Nova Gales do Sul.

Desta feita, percebe-se o esplêndido interesse do Governo no respaldo jurídico em relação aos direitos trabalhistas destes trabalhadores precarizados e, mesmo que ínfimos, mas tentando promover uma certa equidade em relação aos trabalhadores reconhecidos por lei.

2.9 A TENTATIVA DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO NO BRASIL

No contexto nacional, nunca houve por parte do legislador brasileiro uma tentativa de legislar o trabalhador autônomo, fato qual, veio acontecer, tardiamente, na Reforma Trabalhista de 2017, com a inclusão do art. 442-B na CLT.

Como já dito anteriormente, o trabalhador autônomo não ganhou um resguardo com a Reforma Trabalhista, o que houve foi uma ampliação da definição do labor prestado pelos autônomos, configurando uma lacuna, ainda maior, para que grandiosas empresas se aproveitassem da falta de resguardo legal.

Nesse contexto, há de se contextualizar o atual cenário vivenciado pelo trabalhador autônomo por plataforma digital.

Desde o início da pandemia, se tornou notório a prestação de serviços pelos “motoboys”, que realizam serviços de entrega de refeições por plataformas digitais, emprestas estas, que externalizam um modelo de trabalho “assalariado”, mas sem direito social algum.

Essa modalidade de trabalho, teve um exponencial aumento diante da demanda de entregas durante a pandemia, haja vista a necessidade do isolamento social, que resultou na permanência da população em suas residências, ante as instruções da OMS.

Diante desse cenário, esses trabalhadores autônomos por plataforma digital, que já se encontravam em precarizada modalidade de trabalho, se desmembrou um certo clamor social, ante o desenfreado aumento. No entanto, muito se é discutido se essa modalidade de trabalho é realmente um trabalho autônomo ou se merece um resguardo do legislador brasileiro.

Nesse período marcado pelo o início da pandemia, datado do ano de 2020, foi realizado uma pesquisa pela Fundação Getúlio Varga (FGV), que constatou 40 (quarenta) projetos de lei (PL), relacionados ao trabalhador autônomo por plataforma digital.

Insta salientar a grandiosidade desses projetos de leis, visando resguardar esses precarizados trabalhadores autônomos que, como já dito, passou a ser considerado

essencial durante o isolamento social ocasionado pelo COVID-19, desde que foi publicado o Decreto Legislativo nº 06/2020.

Pois bem, dos 40 (quarenta) projetos de leis apresentados ao Congresso Nacional, três destas propostas se evidenciam e merecem ser mais aprofundadas, por serem projetos visando resguardar direitos dos trabalhadores autônomos por plataforma digital, no entanto, por meio de caminhos alternativos.

2.9.1 Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 3.748/2020

Por ordem de apresentação dos PL's, primeiramente se expõe o Projeto de Lei (PL) 3.748/2020, proposto no dia 10 de julho de 2020 de autoria da Deputada Federal Tabata Amaral. Esse PL visa criar um novo regime de trabalho denominado "trabalho sob demanda", que de plano, exclui os trabalhadores nesta modalidade de labor da CLT, ficando compreendido entre o trabalhador autônomo e o conceituado empregado.

No art. 2º da PL 3.248/2020, é exposto a definição do trabalho sob demanda, que de forma geral, é o trabalho em que a cliente contrata serviços diretamente com a plataforma, que por sua vez, repassa a execução do serviço à um de seus trabalhadores. Insta saliente que esse PL exclui do regime de trabalho sob demanda o trabalho por plataforma de intermediações, mais comumente conhecido por *marketplace*, em que o cliente contrata diretamente com um trabalhador.

Em seu art. 3º, regulamenta acerca da não penalização do trabalhador autônomo por plataforma digital, quando este, por mera liberalidade, aceitar ou não a proposta para a prestação do serviço, combatendo a arbitrariedade das plataformas digitais em que penalizam os motoristas e entregados quando recusarem os serviços.

Quanto aos direitos mínimos a estes trabalhadores, a PL visa um plano mínimo em remuneração, conforme é exposto no art. 5º do referido projeto, que visa assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário-hora ou ao piso da categoria e, quando estes forem inexistentes, perfazerem o salário mínimo. Ademais, em qualquer das hipóteses citadas, sempre acrescidos de 13º salário proporcional, férias proporcionais, direito ao seguro desemprego, assistência em caso de acidente do trabalho e demais garantias ao trabalhador sob demanda.

Em contrapartida, por mais que o PL 3.248/2020 resguarda garantias ao trabalhador, entoa uma certa desproporcionalidade. Ao passo que o trabalhador terá os direitos assegurados, o Art. 5º, §2º expõe que, só serão devidos em decorrência do tempo de serviço prestado à plataforma, sendo definido como “à disposição do empregador” somente percurso do o início da entrega, findando com a conclusão da entrega, ou seja, não considerando o tempo de deslocamento entre uma entrega e outra.

No entanto, o respectivo PL, antevendo que o trabalhador receberia menos que o mínimo nacional, em razão do tempo que executaria o labor, estipulou um acréscimo de 30% no valor da remuneração, a título de indenização nos períodos de espera pelas ordens.

Desta feita, por mais que o PL vise promover direitos aos empregadores no trabalho sob demanda, este ainda precisa de certas reformulações, para que o trabalhador não se precarize ainda mais, a fim de obter garantias fundamentais.

2.9.2 Projeto de Lei da Câmara dos Deputado nº 4.172/2020

Em segundo lugar, o Projeto de Lei nº 4.172/2020, apresentado no dia 12/08/2020, de autoria do deputado Henrique Fontana, visa a instituição de um contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias, tendo como premissa, a observância de certas garantias, como a remuneração justa, administração justa, condições justas, etc.

A figura jurídica desse PL é do trabalhador digital, que presta serviços de forma presencial por meio de uma plataforma, sendo pautado no contrato de trabalhador-empregador, visto que o trabalho exercido é por meio de subordinação às diretrizes da empresa.

Conforme anteriormente exposto, este trabalhador receberá uma remuneração justa (Art. 3º §2º), sendo nunca inferior ao valor normal ofertado, podendo o trabalhador, recusar, sem que implique em nenhuma sanção.

Em seu Art. 15º, o PL dispõe que o trabalhador contratado na forma da presente lei, será assegurado obrigatório pelo Regime da Previdência Social, conforme regulamenta a Lei Previdenciária, Lei 8.213 de 1991.

Mais adiante, no Art. 31, o empregado poderá organizar a sua jornada de trabalho, conforme a carga pré-estabelecida pelo empregador.

No entanto, nos mesmos moldes da problemática enfrentada pelo PL nº 3748/2020, o presente PL também enfrenta no quesito remuneração, sendo que, por mais que seja garantido direitos trabalhistas a estes trabalhadores, a remuneração mínima acaba se tornando inferior ao mínimo vigente do país.

2.9.3. Projeto de Lei do Senado Federal nº 974/2021

Por fim, se chega ao terceiro e último Projeto de Lei nº 974/2021, apresentado em 19/03/2021 pelo Senador Randolfe Rodrigues. Trata-se de um projeto menor e que diverge acerca do caminho dos outros Projetos de Lei anteriormente citado, no entanto, na tentativa de assegurar os direitos dos trabalhadores autônomos por plataforma digital. Nesse PL, a intenção do legislado seria incluir, na Consolidação das Leis Trabalhistas, um artigo que versasse acerca destes trabalhadores, incorporando-os ao regime celetista da CLT.

Conforme se extrai do texto do PL, a proposta seria incluir o artigo 235-I na CLT resguardado a estes trabalhadores, em apertada síntese, direito ao salário mínimo por hora, férias remuneradas, descanso semanal remunerado.

Destarte, este PL, à diferença dos outros projetos já elencados, colocaria os motoristas por plataforma digital na posição de empregados, os resguardando direitos decorrentes da CLT, não buscando a criação de uma nova categoria como o PL 3.748/2020, logo, não dando direitos intermediários a esta categoria tão precarizado.

Nesse sentido, por mais que este PL tenha um teor menor, não há possibilidade de ignorar a sua existência, na qual, diante dos outros já citados, é o que mais resguarda os direitos destes trabalhadores, pois ostenta o maior grau de proteção. No entanto, deixa de regulamentar outros problemas enfrentados por esta categoria em que os outros projetos versam sobre.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A realização da presente pesquisa se pautou no método bibliográfico por intermédio de livros, artigos e periódicos científicos, entendimento jurisprudencial acerca da precarização do trabalhador autônomo na plataforma digital, bem como no tocante da falta de amparo legal quanto aos direitos sociais. O debate apresentado buscou evidenciar as lacunas e as consequências da falta de regulamentação legislativa acerca desta modalidade de prestação de serviço no Brasil.

Para a feitura desta pesquisa, o dinamismo se pautou no perpasso pela contextualização histórica do trabalho, versando sobre a remota existência do labor, desde os primórdios da humanidade e que, até o presente momento, perfaz notórias transformações e que ainda irão se perdurar por muitos outros anos, em razão das constantes transformações da sociedade no âmbito social, perfazendo a alteração do significado trabalho, que se dava como forma de punição aos particulares, para o atual entendimento de que o trabalho possibilita o resguardo da garantia dos direitos sociais.

Em consequência, chegamos no atual momento do significado da palavra trabalho, com a criação da Justiça do Trabalho em 1939 e a superveniente Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943.

Nesse íterim, várias são as possibilidades de prestação de serviço por parte de um particular, no entanto, para que seja resguardado seus direitos trabalhistas, necessário se faz a configuração do vínculo empregatício para que o particular seja classificado como um empregado, nos moldes da disposição do art. 3 da CLT, possibilitando a obtenção dos direitos assegurados pela Carta Magna em seu art. 7º.

Como cediço, a pandemia do COVID-19 trouxe vários problemas à sociedade, tangendo excepcionalmente na saúde da população, com uma consequência desastrosa na economia mundial. Nesse viés, se tornou notório a utilização de plataformas digitais para várias finalidades, instando salientar no quesito delivery de comida, na qual possibilitou o cumprimento do isolamento social.

Como exposto no presente trabalho, de forma exponencial, se deu o crescimento dos trabalhadores autônomos que prestam serviços para plataformas digitais, no entanto,

estes “parceiros” que já prestavam labor de forma precarizada, ainda tiverem que sobrepassar uma pandemia global, sem nenhuma proteção por parte das empresas e sem nenhum direito legalmente constituído por lei.

Atualmente, o “parceiro” que presta serviços para a plataforma digital, é considerado como se trabalhador autônomo fosse pautando no conceito de que este trabalhador realiza serviços de forma a obter um proveito econômico próprio, trabalhando de forma “flexibilizada”, sem o cumprimento de ordens de um superior hierárquico.

No entanto, foram citadas as condições de trabalho na qual estes trabalhadores prestam, principalmente no quesito saúde do trabalhador, haja vista que por não terem uma regulamentação acerca dessa modalidade de labor, estes precisam praticar várias horas por dia para obterem o mínimo necessário para sua subsistência.

Não obstante à saúde deste trabalhador, importante foi salientado acerca das várias horas praticadas por dia para o mínimo necessário, sendo certo que, parte dessa remuneração mensal, vai para despesas de manutenção dos veículos, refeição durante o expediente, dentre outras despesas inerentes ao trabalho, logo, resultando numa minoração ainda maior dos rendimentos, que são repassados pela plataforma digital.

Sendo assim, é descabida a justificativa de que trabalham em proveito próprio, sendo notório a alteridade na prestação do serviço, bem como restando configurado a presença da subordinação.

Nesse palanque, a discussão foi pautada mediante pesquisas bibliográficas, nas redes tecnológicas do site do Tribunal Superior de Justiça e nos julgados internacionais, como os da Corte de Cassação da França, tendo como objetivo norteador a regulamentação de uma modalidade de trabalho tão precarizado, enaltecendo as ínfimas mudanças legislativas que ocorreram durante todos esses anos, em especial as consequências originárias do momento pós-pandêmico decorrente da Covid-19.

Através dos julgados e entendimentos dos Tribunais internacionais, que prognosticaram a necessidade da regulamentação desta modalidade de trabalho, foi exposto que é possível sim o reconhecimento do vínculo empregatício a fim de garantir o mínimo social a estes trabalhadores.

Por outro lado, passou-se a abordar os entendimentos brasileiros acerca do tema, como foi relacionado alguns projetos de lei que fomenta a atual discussão desta modalidade de trabalho, ao levar em consideração que, desde o início do ano de 2020, marco inicial da pandemia, houve a preocupação de alguns legisladores em promoverem o resguardo dos direitos sociais aos trabalhadores autônomos precarizados, no entanto, sem nenhum sucesso por ora.

Em sede de legislação por parte da CLT, ao passo que se analisa com maior aprofundamento acerca do trabalhador autônomo, extrai que o próprio legislador, que em tese, haveria de resguardar os direitos destes trabalhadores, não abrangeu de forma clara as várias modalidades atualmente existentes. Em referência ao art. 442-B da CLT, sendo incluído por resultado da Reforma Trabalhista, aumentou ainda mais a insegurança jurídica desta modalidade, pois, ao colocar que se configura como trabalhador autônomo, ainda que com a exclusividade da prestação do serviço, resulta em uma notória insegurança jurídica e uma brecha para o proveito econômico de grandes empresas em cima da parcela hipossuficiente da sociedade, qual seja: os trabalhadores.

4 CONCLUSÃO

Diante de tudo que fora exposto na presente pesquisa, se torna cristalino a questão da falta de amparo legal em relação destes trabalhadores autônomos, sendo certo que, desde a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, com a sua posterior Reforma Trabalhista em 2017 e com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o legislador sempre manteve na premissa da omissão, deixando-os à mercê das grandes corporações que usufruem dos benefícios da era digital.

No entanto, o objetivo do presente trabalho, não visa por si só, apresentar uma solução de rápida e de fácil recebimento no atual cenário brasileiro.

Como exposto, o Congresso Nacional, mediante vários projetos de lei, tentara promover uma regulamentação desta modalidade de labor, porém, até o presente momento, todas ainda em trâmite.

Conforme já discutido, é necessária uma regulamentação para que se possa resguardar os direitos destes trabalhadores “autônomos”, a fim de possibilitar que eles possam usufruir de seus direitos constitucionais a eles resguardados pela Carta Magna.

Nessa toada se infere várias questões para que se possa regulamentar esse tipo de modalidade de labor, logo, não há que se falar em uma rápida solução, pois é imprescindível a necessidade de um estudo de várias áreas para que se possa regulamentar de forma precisa e segura essa modalidade de prestação de serviço.

Nesse sentido, ao passo que se expõe a necessidade do reconhecimento do vínculo empregatício destes trabalhadores, imperioso se faz um estudo econômico a fim de poder resguardar os direitos sociais dos trabalhadores e ao mesmo tempo, possibilitar a continuidade das atividades destas empresas digitais, pois, sendo certo a necessidade do reconhecimento do vínculo empregatício, notório é a consequência em cima dessas empresas, possibilitando uma superveniente enormidade de débitos trabalhistas, podendo acarretar na descontinuidade destes serviços e conseqüentemente, o “desemprego” por partes destes trabalhadores que outrora visamos resguardar seus direitos.

Sendo assim, é de tamanha importância o cuidado por parte do legislador a fim de poder regulamentar essa modalidade de prestação serviço, pois, conforme já aludido, a necessidade maior é de fato o amparo legal desses trabalhadores “autônomos” que prestam serviços para as plataformas digitais.

Nesse íterim, o legislador deve sempre levar em consideração as consequências da imediata transmissão desses direitos aos trabalhadores citados, em razão das condições das empresas no atual cenário econômico brasileiro, que se encontra em recessivo plano, para que futuramente, não as impeçam de continuar nos seus respectivos ramos e conseqüentemente, atingir diretamente esses trabalhadores já tão precarizados, pois esses trabalhadores autônomos, partes hipossuficientes e peças tão fundamentais na sociedade, não devem ser penalizados em detrimento da omissa por parte legislador brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. Estudos Avançados 2020, v. 34, n. 98. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em: 15 de abr. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento o subordinado. Psicoperspectivas, Valparaíso, 2019 . Disponível em <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 18 de abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. Ed. 2. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Ygor Leonardo de Sousa. Uberização do Trabalho: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida. 2019. 42 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/37455/1/TCC-%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho.pdf>> Acesso em: 15 de abr. 2022

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz; FÉLIX, Ynes da Silva. Uberização Do Trabalho E Os Riscos À Saúde Dos Entregadores Por Aplicativo Frente À Pandemia Da Covid-19. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [s. l.], v. 11, n. 6, p. 46-69, 10 jan. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617/7605>. Acesso em: 12 de jan. de 2022.

BARRETO, Gláucia. Curso de direito do trabalho. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 10 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 20 de abr. 2022.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172 de 2020, de 12 de ago. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 de abr. 2022.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de mar. 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 19 de maio de 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2022.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei nº 974, de 19 de mar. de 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em 20 de abr. 2022.

_____. 2ª Vara do Trabalho de Cuiabá/PR. Jurisprudência. RT nº 0000846-49.2020.5.23.0002. MM. Juiz Aguinaldo Locatelli, Julgamento: 27/08/2021. Disponível em: <<https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000846-49.2020.5.23.0002/1#b29b34d>>. Acesso em 20 de abr. 2022.

_____. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP. Jurisprudência. RT nº 1001277-11.2021.5.02.0004. MM. Juiz Mauricio Pereira Simoes, julgamento: 23/02/2022. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001277-11.2021.5.02.0004/1#5555e2a>>. Acesso em: 15 de abr. 2022.

_____. 6ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO. Jurisprudência. RT nº 0001771-48.2021.5.14.0006. MMA. Juiza Candida Maria Ferreira Xavier. Julgamento: 28/01/2022. Disponível em: <<https://pje.trt14.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001771-48.2021.5.14.0006/1#f10f096>>. Acesso em: 15 de abr. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Câmara. RR nº nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Des. Mauricio Godinho Delgado. Publicação: 11/04/2022 Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em 01 de maio de 2022.

CONCEIÇÃO, Marcelo Adriano, PEDROSA, Jussara Melo. O Reconhecimento Do Vínculo Empregatício Do Motorista Uber. Uberaba, 2020.

CORREIA, Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 6 ed. São Paulo, SP: Juspodivm, 2021.

COSTA, Mariana Covas. Força De Trabalho, *Delivery* E A Pandemia De Covid-19: Do Avanço Das Plataformas Digitais Ao Acirramento Das Contradições. Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, RJ, 2020.

EUROPEAN UNION LAW. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2020:0690:FIN>> . Acesso em: 7 jul. 2020

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Revista de Estudos Galegos, nº 2, junho de 2017.

FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation. Pourvoi de nº 05-43.031. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007052754/>>. Acesso em 18 abr. 2022.

_____. Labor Chamber of the Cour de Cassation. Pourvoi de nº 94-13.187. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/>>. Acesso em 18 abr. 2022.

_____. Loi nº 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Loi N° 2016-1088. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

FREITAS, Cláudio, DINIZ, Amanda. CLT Comentada. 1 ed. São Paulo, SP: Juspodivm, 2021.

GARCIA, Aline de Souza. Uberização Nas Relações De Trabalho: A Busca Pelo Reconhecimento Do Vínculo Empregatício Dos Motoristas Do Aplicativo Uber. 2020. 32 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Unilavras, Lavras, 2020. Disponível em: <<http://dspace.unilavras.edu.br/bitstream/123456789/472/1/TCC%20ALINE%20DE%20SOUZA%20GARCIA.pdf>> Acesso em: 12 de abr. 2022.

KUMAGI, Cibele. MARTA, Táis Nader. Direito Fundamental Ao Trabalho Digno. 2017.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. Anais do Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, MG, 2008.

LINHART, Daniele. Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. Coleção Mundo do Trabalho, 2014, São Paulo: Boitempo Editorial.

MARTINS, Murilo, ALMEIDA Victor Hugo, Análise Juslaboral Da Relação De Trabalho Entre Motoristas Por Aplicativo E A Empresa Uber: Aspectos E Consequências Sociojurídicos

MIRANDA, Pontes de. Democracia, Liberdade, Igualdade (os três caminhos). São Paulo: Bookseller, 2002, p. 376.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. 5 ed. Curitiba: Imprensa, 1997.

PARLAMENTO EUROPEU. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0371_PT.html. Acesso em: 6 jul. 2020.

PIÑERO, Miguel Rodriguez. Constituição, direitos fundamentais e contratos de trabalho, Revista Trabalho & Doutrina, nº 15, dez. 1997, p. 25.

PYMNTS. Disponível em: <<https://www.pymnts.com/news/regulation/2021/eu-may-regulate-how-gig-platforms-use-algorithms/>>. Acesso em 21 de abr. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2ª tiragem, 1993, p. 30.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado Editora Elefante, São Paulo, SP, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Direitos Humanos Do Trabalhador. Revista do TST. Brasília, vol. 73, nº 3, jul/set 2007. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001_sussekind.pdf?sequence=5>. Acesso em: 12 de abr. de 2022.

_____. Da Relação de Trabalho. Brasília, vol. 75, nº 4, out/dez 2009. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001_sussekind.pdf?sequence=6>. Acesso em: 12 de abr. de 2022.

_____. SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Social-Trabalhista Na Constituição Brasileira. Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3838/003_sussekind.pdf?sequence=9&isAllowed=y>. Acesso em: 12 de abr. de 2022.

STANDING, Guy, O precarizado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. Caderno CRH. 2016, São Paulo, SP.