

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuitiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO

WORK BY PLATFORM - A CURRENT LOOK AND FOR THE FUTURE

Rachel Barroso Carvas De Carvalho

Leandro Antunes de Oliveira

Resumo

Este artigo tem por objetivo trazer a reflexão dos trabalhos por plataformas, sobretudo, explicar como a chamada uberização pode afetar a vida de tantos trabalhadores. A ideia é demonstrar como funciona esse sistema de trabalho por demanda e quais as consequências disso. O artigo traz um comparativo entre o que já está previsto na nossa legislação e o que precisa ser feito dentro dessa nova modalidade de trabalho. Apresentar-se-á ainda, as decisões judiciais no tocante a esse tema. A ideia é demonstrar que a legislação trabalhista deve acompanhar as novas formas de trabalho advindas do avanço da tecnologia.

Palavras-chave: Trabalho, Plataforma, Uberização, Legislação, Tecnologia, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to bring the reflection of the work by platforms, above all, to explain how the so-called uberization can affect the lives of so many workers. The idea is to demonstrate how this on-demand system works and what the consequences are. The article provides a comparison between what is already provided for in our legislation and what needs to be done within this new type of work. Judicial decisions on this topic will also be presented. The idea is to demonstrate that the labor legislation must accompany the new forms of work resulting from the advancement of technology.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Platform, Uberization, Legislation, Technology, Labor law

1 – INTRODUÇÃO

No contexto da Revolução Digital, está se tornando cada vez mais comum que as atividades tradicionais, como por exemplo: transporte, entrega e limpeza, e etc, sejam ofertadas através de aplicativos com a disponibilidade do trabalho *on-demand*, ou seja, por demanda.

As empresas que possuem esse tipo de serviço encontraram o “mercado perfeito”, em um mundo de pessoas extremamente atarefadas e ao mesmo tempo sempre conectadas em seus aparelhos celulares.

Essas plataformas vêm se apresentando como mediadoras entre a oferta e a procura, e dentro disso, acabam por afastar o vínculo empregatício, surge então o termo conhecido como uberização nas relações de trabalho.¹

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.²

A busca pela facilidade e tecnologia, criou uma realidade onde entregadores ficam à disposição de uma plataforma esperando um chamado para a realização do serviço, sem qualquer tipo de garantia.

Já existe uma grande oferta com variadas opções de serviços através de plataforma, contudo, a empresa *uber* é um exemplo bem emblemático desse tipo de contratação. Em pouco tempo a empresa angariou um enorme número de motoristas cadastrados na plataforma.

Durante muito tempo o avanço da tecnologia assombrava a vida dos trabalhadores que acreditavam que poderiam ser substituídos por máquinas em algum momento futuro.

Vale ressaltar, que o medo da maquinização do ser humano existe desde Marx, que pensava que com a mudança para a indústria o trabalhador acabaria alienado, uma vez

¹ https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext - Acesso em 30 de março.

² ANTUNES, Ricardo. Uberização. Trabalho Digital e Indústria 4.0. Editora Boi Tempo. 1ª Edição. 2020. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0. Ebook Kindle P. 149.

que perderia todo o controle do seu labor, sendo obrigado a realizar tarefas monótonas e rotineiras que o privariam do valor criativo.³

Contudo, o que se vê como resultado desse mercado da tecnologia, é um significativo aumento na terceirização, na informalidade e na flexibilização das relações de trabalho.

Ao contrário do que ditava a equivocada “previsão” do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que temos, de fato, é uma ampliação do trabalho precário, que atinge (ainda que de modo diferenciado) desde os trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software até os de call-center e telemarketing – infoproletariado ou cibertariado -, alcançando de modo progressivo os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do fast-food, do turismo e hotelaria etc., e incorporando até mesmo trabalhadores imigrantes, cujos números de expandem em todas as partes do mundo. É quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular.⁴

2 – A TECNOLOGIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O avanço da tecnologia não pode e nem deve ser visto como um problema para a sociedade, mas é muito importante pontuar limites e principalmente entender como isso pode impactar na vida dos trabalhadores.

A tecnologia não é nem boa, nem ruim e também não é neutra.⁵

A modalidade de serviço por demanda que os aplicativos utilizam é vendido como atraente e ideal, propaga a ideia de uma geração de empreendedores e não trabalhadores que ficam subordinados a alguém.

Atualmente, atividades tradicionais, como as de transporte, entrega e limpeza, são ofertadas por meio de aplicativos no trabalho on-demand. O controle do trabalho, nesse modelo de produção também conhecido como Uberismo, é realizado por programação algorítmica estabelecida pelas empresas detentoras das plataformas, mas o trabalhador é contratado sob demanda, sem vínculo de emprego, sem um mínimo salarial garantido. Não há remuneração pelos tempos mortos. Mortos, por certa interpretação equivocada e às vezes mal-intencionada da legislação realizada por determinadas empresas, estão os direitos constitucionais clássicos à limitação da jornada de trabalho, ao amparo da Previdência Social, ao descanso semanal

³ da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019. P. 46

⁴ ANTUNES, Ricardo. Uberização. Trabalho Digital e Indústria 4.0. Editora Boi Tempo. 1ª Edição. 2020. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0. Ebook Kindle P. 193.

⁵ CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. (A era da informação: economia, sociedade e cultura) São Paulo: Paz e Terra, 1999. V 1 p 256.

remunerado, às férias e a todas as demais garantias decorrentes da relação de emprego.⁶

A modalidade de serviço por demanda utilizada pelas plataformas digitais, além de não ter garantia dos direitos básicos, vive a ilusão de uma liberdade de contratação por outras empresas, ou no caso das plataformas, de ser um empreendedor.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.⁷

Cresce de maneira generalizada na sociedade o número de pessoas que se dizem autônomas. É de fato, um resultado extraído com base nos falsos empreendedores de aplicativos e que estatisticamente atinge de forma majoritária jovens, com um baixo nível de escolaridade.

A deterioração do emprego é também marcada pela baixa escolaridade dos novos admitidos. Ainda segundo os autores, entre novembro de 2017 e junho de 2019, 85,0% do total de admitidos possuíam grau de escolaridade até o médio completo, enquanto que entre os intermitentes se alcançou 91,4% de contratados com essa escolaridade. A intermitência se concentra nas faixas etárias de maior produtividade, superando a proporção da admissão total. Das admissões intermitentes, 76,3% se encontram na faixa etária dos 18 aos 39 anos, enquanto que, do total de admitidos (intermitentes ou não), a faixa representa 75,8%. Ao mesmo tempo em que se concentra a contratação precária na FT mais produtiva, também se concentra o desemprego. Entre os jovens de 18 a 24 anos, 25,8% estão desempregados, enquanto que 11,1% entre aqueles de 25 a 39 anos também estão.⁸

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU-Brasília – 2020. P 12.

⁷ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. P.30.

⁸ ALMEIDA, Paula Freitas de. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU- Brasília – 2020. P 413

3 – A GESTÃO POR ALGORITMO E O CRESCIMENTO DAS PLATAFORMAS DURANTE A PANDEMIA

Atualmente muito se fala em algoritmo, mas poucos têm a noção do que realmente representa tal expressão na utilização pelas plataformas:

Conjunto de regras que, aplicadas sistematicamente a alguns dados de entrada apropriados, resolvem um problema em um número finito de passos elementares”, como enuncia o professor da Faculdade de Informática da Universidade Complutense, Ricardo Peña Marí, autor do livro *De Euclides a Java, la Historia de los Algoritmos y de los Lenguajes de Programación*. “É importante notar que o algoritmo tem de ser finito e executa instruções de forma sistemática, ou seja, ele é cego diante do que está fazendo, e os passos com os que opera são elementares”, comenta o professor.⁹

Sendo assim, em uma explicação simples e objetiva, o algoritmo é um manual de instruções que possui os passos que são necessários para que todas as funções de um programa funcionem corretamente. Seria o mesmo dizer que é a construção da linguagem de um sistema.

Mas então, como entender o funcionamento da gestão através do algoritmo? Como pode algumas instruções gravadas em um aplicativo gerir milhares de motoristas e entregadores em diversas situações distintas sem analisar as especificidades de cada caso?

A forma como funcionam esses sistemas de gestão raramente é transparente, uma vez que as empresas não partilham os métodos pelos quais são recolhidas e processadas as notas e os comentários dos clientes sobre as atividades dos trabalhadores. O gerenciamento pela pontuação também está se espalhando cada vez mais além do trabalho por plataforma, com aplicativos que permitem processar feedbacks de clientes e restaurantes sobre garçons de forma individual (O'DONOVAN, 2018; FILLOON, 2018).¹⁰

⁹ https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/30/tecnologia/1522424604_741609.html Acesso em 31 de março de 2021.

¹⁰ STEFANO, Valerio de. *Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade* – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU- Brasília – 2020. P 27

É notório que existe uma lacuna nesse debate em relação aos algoritmos, inclusive todas as vezes que as empresas de plataforma são intimadas de alguma forma para quebrar o segredo que existe por trás dessas automações, há uma enorme resistência.

No caso da *Uber*, em julho de 2020, alguns motoristas no Reino Unido requereram através de uma ação judicial que a empresa mostrasse os dados que são recolhidos através da plataforma da *Uber* e *Uber Eats*. Solicitaram ainda, que a empresa explicasse para que fins utilizam as informações e, sobretudo, que demonstrassem de que modo moldam as tomadas de decisão que impactam diretamente no trabalho desses profissionais.¹¹

No Brasil, em 25 de julho do mesmo ano, entregadores fizeram um grande protesto em diversas cidades. O protesto ficou conhecido como “*O Breque dos apps*”. Antes já havia tido essa mobilização em outros países como: Argentina, México, Chile e Equador.

As reivindicações dos entregadores buscavam o aumento das taxas mínimas e por quilômetro, além do fim dos bloqueios indevidos e a demanda de auxílios ou licenças de saúde, acidente e distribuição de EPIs, que havia sido limitada.¹²

Importante lembrar que no ano de 2020, houve um aumento no faturamento das empresas de entrega, pois com a pandemia do coronavírus e a ordem de *lockdown*, muitas pessoas não podiam sair nem mesmo para ir ao supermercado por serem consideradas do grupo de risco. Isso resultou uma maior demanda de pedidos através desses aplicativos. Em contrapartida ao maior faturamento pelas empresas, entregadores e motoristas brigavam por condições básicas de trabalho, principalmente proteções mínimas em relação a covid-19.

Em 05 de abril de 2020, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo determinou que o *IFood* e a *Rappi* deveriam oferecer assistência financeira a entregadores contaminados pelo Covid-19 ou que integram o grupo de risco, a liminar também obrigava a empresa a fornecer material para higiene dos profissionais. Contudo, em 07 de abril de 2020, a decisão foi derrubada por

¹¹ <https://www.esquerda.net/artigo/motoristas-da-uber-querem-conhecer-algoritmo-da-app/69255> - Acesso em 31 de março de 2021.

¹² <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html> - Acesso em 31 de março de 2021.

uma desembargadora do TRT da 2ª Região, com o argumento de que a empresa não é empregadora dos entregadores:

“Os entregadores, na verdade, são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente. A hipótese é de atividade econômica compartilhada e sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo, não se podendo ficar amarrado a modelos tradicionais, impondo-se garantir a segurança jurídica nas relações”¹³

A briga judicial entre os entregadores e os algoritmos autoritários e obscuros ainda será longa, pois além do debate em relação as condições precárias de trabalho que vivem esses entregadores, esbarramos ainda em um sistema de dados que pode eliminar pessoas sem neutralidade e com discriminação.

A falta de transparência na coleta de dados, o risco de desumanizar o trabalho e as pessoas, discriminar e punir de maneira desproporcional os entregadores, são somente algumas das consequências pela utilização da Gestão por Algoritmo.

O risco, portanto, é que a gestão por algoritmo e a inteligência artificial no local de trabalho, longe de terem resultados neutros e de reduzirem a discriminação, possam aumentar as práticas discriminatórias (BODIE et al., 2016). Já existe uma vasta literatura que destaca como a tomada de decisões baseada em algoritmos pode perpetuar as práticas discriminatórias e a marginalização de grupos vulneráveis, especialmente quando a coleta de dados é fraca (PASQUALE, 2015; NOBLE, 2018). Essa forma de tomada de decisão é frequentemente baseada em dados que traduzem comportamentos passados (O'NEILL, 2016). Se esses comportamentos forem tendenciosos, a probabilidade de que qualquer processo de decisão automatizado propague essas tendenciosidades no futuro é muito alta (EUBANKS, 2018). Imagine um sistema de digitalização automática de CVs para contratação ou promoção. Se esse sistema for construído com base em dados sobre as contratações anteriores na empresa ou no setor, há uma grande chance de que ele possa imitar as práticas de recrutamento anteriores. Se, por sua vez, essas práticas forem discriminatórias ou enviesadas, elas podem ser perpetuadas no futuro, e, o que é pior, isso ocorreria sob uma “aura” de objetividade percebida, geralmente creditada às máquinas. Também não seria simples eliminar a discriminação apenas instruindo os algoritmos a ignorar dados sensíveis

¹³ <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/justica-suspende-decisao-que-obrigava-ifood-a-dar-assistencia-a-entregadores-07042020> - Acesso em 31 de março de 2021.

como gênero ou raça, já que softwares sofisticados ainda poderiam reconhecer e penalizar os sujeitos sub-representados na contratação anterior com base em outros dados. Por exemplo, poderiam usar certos tipos de interrupções na carreira para reconhecer mulheres, ou códigos postais ou nomes e sobrenomes para identificar membros de minorias. Esse risco é ainda mais grave quando essas práticas são baseadas na inteligência artificial de autoaprendizagem, com o software sendo capaz de reprogramar seus próprios critérios e métricas para alcançar um resultado predefinido muito geral, como a melhoria da produtividade no trabalho. A falta de transparência e o risco de desumanização do trabalho seriam, então, ainda mais exacerbados.¹⁴

É necessário que haja transparência e principalmente uma regulamentação que discipline sobre o algoritmo não só para um controle sobre a quantidade de dados recolhidos sem consentimento, sobretudo em relação aos critérios para a utilização desses dados como justificativa a falta de garantia de direitos mínimos aos entregadores e motoristas.

Esse mesmo algoritmo exclui e dispensa motoristas do aplicativo com base em fundamentos obscuros que quase nunca são repassados aos motoristas.¹⁵ Inclusive, existem processos contra a *Uber* por dispensar e bloquear motoristas da sua plataforma através do seu algoritmo sem permitir que eles apresentem uma defesa.

No tocante a gestão por algoritmo, há ainda uma questão relevante, a coleta de dados de maneira sigilosa e sem consentimento fere a Lei geral de Proteção de Dados (LGPD)¹⁶ que entrou em vigor em 2020 no Brasil e a *General Data Protection Regulation* (Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR)¹⁷ que está em vigor desde 2016 na União Europeia.

¹⁴ STEFANO, Valerio de. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU- Brasília – 2020. P 32

¹⁵ <https://www.tecmundo.com.br/mercado/205871-algoritmo-dispensa-motoristas-uber-processada.htm> - Acesso em 31 de março de 2021.

¹⁶ <https://www.inpd.com.br/post/a-obscuridade-dos-algoritmos-e-a-lgpd> - Acesso em 31 de março de 2021.

¹⁷ <https://gizmodo.uol.com.br/motoristas-europeus-pedem-na-justica-que-uber-revele-detalhes-de-seu-algoritmo/> - Acesso em 01 de abril de 2021.

4 – O DEBATE SOBRE A SUBORDINAÇÃO

Com a expansão de novas tecnologias e formas de prestação de serviços, as relações de trabalho também ganharam contornos mais complexos, o que gera como consequência eventuais mitigações a direitos básicos dos trabalhadores por falta de regulamentação dessas novas formas de trabalho. A uberização das relações de trabalho surge justamente dessa omissão legislativa.

O debate se há ou não vínculo de emprego entre as plataformas e os entregadores ou motoristas possui diversos desdobramentos e entendimentos distintos. Obviamente tudo isso é consequência da falta de previsão legal para essa nova modalidade de trabalho.

Existe um Projeto de Lei nº 3.748/2020 da relatoria da Deputada Tabata Amaral do PDT-SP, com finalidade regulatória desses trabalhadores por demanda. O PL basicamente estipula o pagamento de um valor por hora, que não pode ser inferior ao piso da categoria ou ao salário mínimo, e incorpora à remuneração total um pagamento proporcional de férias e décimo-terceiro. As empresas ainda deveriam contribuir para a Previdência e fornecer Equipamentos de Proteção Individual. Há também a proibição de descredenciar os profissionais sem justificativa.¹⁸

Em uma entrevista para comenta o PL ao site *Uol*, Renato Bignami, auditor fiscal do trabalho e doutor pela Universidade Complutense de Madri diz que: "O PL cria uma figura híbrida entre um autônomo completo e um trabalhador sob o regime pleno da CLT". E que: "Isso já existe no direito europeu desde a década de 1990. Na Itália, ele é chamado de 'para-subordinado' e na Espanha é conhecido como 'autônomo economicamente dependente'".¹⁹

Contudo, entre tantos debates e alegações sobre a falta de previsão legal, cabe lembrar que o parágrafo único do artigo 6º da CLT, acrescenta uma subordinação que pode ser aplicada aos algoritmos quando diz sobre “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”:

¹⁸ <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm> - Acesso em 01 de abril de 2021

¹⁹ <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm> - Acesso em 01 de abril de 2021

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.²⁰

Sendo assim, tendo a subordinação como uma das principais características para configuração do vínculo de emprego, não se pode fazer uma análise jurídica de subordinação apenas com um conceito extraído de uma ideia antiga das relações de trabalho, é necessário adaptar à nova realidade.

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõe, será a subordinação, entre todos esses elementos que ganha maior proeminência da conformação do tipo legal da relação empregatícia.²¹

Já Mauricio Godinho Delgado explica:

a) Conceito e Caracterização – Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.²²

Ou seja, é necessária uma regulamentação específica e pontual para esse tipo de relação, contudo, com a legislação já existente e uma interpretação mais profunda se pode chegar a conclusões de que há nessas situações trabalhadores e não autônomos ou empreendedores.

5 – DECISÕES JUDICIAIS NO BRASIL E NO MUNDO

No mundo inteiro, onde há esse tipo de aplicativo, há em consequência uma ação judicial com um desdobramento diferente. Obviamente isso se dá pela diferença legislativa em países distintos, mas em regra os argumentos para negar ou reconhecer o vínculo são os mesmos.

²⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - Acesso em 01 de abril de 2021

²¹ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 19ª Edição. P.356

²² Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 19ª Edição. P.357

Em uma ação ajuizada na Inglaterra, sob o número 2202550/2015, motoristas pediam o reconhecimento como empregados (*workers*). Nessa ação foi declarado que o labor do motorista na *Uber* é, sob o prisma da realidade dos fatos, *dependent work relationship* (relação de emprego).

O mais interessante de iniciar a análise das decisões judiciais exclusivamente por essa, é que nesse caso, a decisão inglesa listou onze evidências que caracterizam o motorista inglês da *Uber* como *dependent worker*, as quais são:

(i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa, e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. (FRAZÃO, 2016, p. 2-3).²³

Nessa decisão judicial é nítido os diversos pontos e atitudes da empresa *Uber* que podem facilmente caracterizar a relação de emprego. A decisão demonstra que há subordinação clara na relação quando se percebe que a empresa detém o poder e sujeita o motorista ao seu controle, não havendo nenhuma autonomia do motorista ou possibilidade de negociação. Todas as decisões são tomadas de forma unilateral pela empresa.

²³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU-Brasília – 2020. P 164

No Brasil, as decisões são diversas e divergentes. Um exemplo é o Estado de Minas Gerais, onde a 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte proferiu sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012 negando a existência de vínculo de emprego entre a *Uber* e um ex-motorista.

Diante da situação da liberdade de ativação do trabalhador na plataforma, considerou a decisão que não havia qualquer exercício de poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar. Enfatizou que não havia enunciação de ordens ou determinação de tarefas pela *Uber*, o que afasta a subordinação subjetiva. A decisão também cuidou de negar a caracterização de subordinação estrutural, compreendendo que a atividade da *Uber* não é transporte, e sim tecnologia da informação.

Apresentou também diversas considerações sobre as inovações tecnológicas, entendendo como normal a imposição de certas regras de controle, exatamente como manifestação contratual de direitos e deveres. Apreciou que a retenção de 25% é razoável para o serviço oferecido pela *Uber* diante das informações fornecidas, roteiro de percurso sugerido, suporte de segurança, contabilidade e gestão da informação, além da garantia de pagamento (BRASIL, 2017a, p. 21).²⁴

Nessa mesma linha, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negou provimento ao recurso de revista interposto contra decisão do TRT da 3ª Região/MG, processo nº 10555-54.2019.5.03.0179, que não reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa provedora do aplicativo *Uber*.²⁵

Nesse julgamento, os ministros fizeram um comparativo com decisões judiciais de outros países sobre a caracterização do vínculo de emprego. O ministro Guilherme Caputo ressaltou que a decisão proferida no Reino Unido, não deve influenciar o Judiciário brasileiro, devido à diferença dos sistemas jurídicos.

Nesse ponto, o Ministro se referia a uma decisão proferida no Reino Unido, onde a *Uber* foi obrigada pela Suprema Corte local a adaptar a sua relação com os motoristas. A partir da

²⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPTU- Brasília – 2020. P 167

²⁵

<https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#:~:text=Os%20motoristas%20de%20aplicativo%20t%C3%AAm,trabalhador%20que%20utiliza%20a%20plataforma> - Acesso em 01 de abril de 2021

publicação dessa decisão, a *Uber* está reclassificando os 70 mil motoristas que serão tratados como empregados terão direito ao salário mínimo, férias e pensão.²⁶

O relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, afirmou que já existe "autonomia ampla do motorista para escolher dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela *Uber*".²⁷

Em sentido contrário, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu o vínculo empregatício entre o ex-motorista e a *Uber*. A decisão identificou a subordinação por controle do algoritmo e por imposição de um padrão de trabalho:

“Se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da *Uber*, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse. “

Nessa mesma decisão que reconhece o vínculo, o julgador relata que há dependência econômica, ao registrar que, após a análise econômica dos custos e despesas da prestação dos serviços, haveria intensa exploração de mão de obra pela *Uber*.

“ Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois, enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego. “²⁸

Demonstrando ainda uma enorme divergência em relação a essas decisões dentro do mesmo Estado, há ainda situações com resultados diversos em São Paulo. A juíza da 37ª Vara do

²⁶ <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/17/motoristas-de-uber-do-reino-unido-passam-a-ter-salario-minimo-ferias-e-pensao> - Acesso em 01 de abril de 2021

²⁷ <https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#:~:text=Os%20motoristas%20de%20aplicativo%20t%C3%AAm,trabalhador%20que%20utiliza%20a%20plataforma> - Acesso em 01 de abril de 2021

²⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU-Brasília – 2020. P 167

Trabalho de São Paulo, julgou improcedente uma ação civil pública, número 100100-78.2019.5.01.0037, movida pelo Ministério Público do Trabalho, que pedia o reconhecimento empregatício entre as empresas *Ifood* e *Rapiddo* com seus entregadores.²⁹

Porém, a própria Justiça do Trabalho de São Paulo possui jurisprudência distinta sobre o assunto. Em dezembro de 2019, a juíza titular da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, julgou que existia vínculo de emprego entre os entregadores e a *Loggi*.

O resultado dessas decisões somado a falta de regulamentação da legislação, vem gerando interesse de outras empresas com atividades diversas em aderir ao sistema de gestão por algoritmo.

Após a divulgação da sentença que negou o vínculo, a MRV, uma das maiores construtoras do país anunciou que também irá utilizar plataformas digitais para negociar seus imóveis.

A empresa MRV, uma das maiores construtoras do país, anunciou no mesmo dia da divulgação da sentença e da tragédia em Belo Horizonte que irá realizar todas as negociações de seus imóveis por meio de uma plataforma. No mundo romântico, a MRV teria deixado de participar da indústria da construção civil para se tornar uma empresa de tecnologia, como em um passe de mágica. Ter um aplicativo para a realização de seu negócio hoje não quer dizer nada: quase todas as empresas têm um e quem não tiver logo terá ou deixará de existir. Não faz sentido nenhum dizer que uma empresa é de tecnologia por ter desenhado um aplicativo para realizar o seu negócio, sob pena de todas as empresas do mundo logo serem de tecnologia, o que logicamente faz com que o termo “empresa de tecnologia” não tenha sentido particular nenhum. É uma ideia completamente irracional.³⁰

Ainda para refletir sobre a falta de amparo legal desses entregadores e motoristas, em São Paulo, no dia 06 de julho de 2019, um motorista da plataforma *RAPPI*, faleceu após acidente vascular cerebral na hora que estava realizando uma entrega. O cliente chegou a entrar em contato com a central da *RAPPI* que se limitou a solicitar que o cliente realizasse a baixa no pedido para que fosse possível cancelar as próximas entregas que o entregador iria fazer posteriormente. A

²⁹ <https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/decisao-acende-debate-vinculo-economia-aplicativos> - Acesso em 01 de abril de 2021

³⁰ <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho-31012020> - Acesso em 01 de abril de 2021

RAPPI afirmou de forma desumana que “nada poderia fazer em relação ao estado de saúde do motorista parceiro”.³¹

Em meio a tantas divergências jurisprudenciais, é necessário explicar qual a realidade financeira desses entregadores ou motoristas e entender o motivo pelo qual eles não podem ser considerados empreendedores.

A *Saipos*, empresa que possui integração com a *Rappi*, disponibiliza em seu site os valores pagos aos entregadores cadastrados:

Na Rappi, cada entrega realizada, paga um valor mínimo de R\$6,90, que é a cobertura de uma distância de até 3 km, com a demanda de 30 minutos.

A partir disso, a quantia se torna proporcional a cada km feito e conforme o tempo que o motorista levou para efetuar o serviço.

Todo o profissional que demonstrar interesse pela vaga, deve ser um microempreendedor, já que não é um trabalho de carteira assinada.

Isso significa que é preciso ser um MEI para a realização desta tarefa em específico dentro da Rappi.

O Rappi para entregador não tem nenhum tipo de salário base, então pode variar muito, principalmente para quem trabalha apenas nas horas vagas.

Quem optar pelo tempo integral, pode ter lucros de R\$ 3 mil até R\$5 mil por mês.

Mas para chegar a esse resultado, é preciso fazer, mais ou menos, 725 entregas mensalmente.³²

Com base nesses valores apresentados, o entregador necessitaria realizar no mínimo 24 entregas por dia de até 30 minutos cada todos os dias do mês, sem nenhuma folga. Esses valores deverão custear o almoço e as despesas de locomoção, como por exemplo a gasolina para os que possuem moto ou o aluguel da bicicleta. Lembrando que sem os direitos básicos trabalhistas esses entregadores não possuem intervalo para almoço.

O *Ifood* possui um valor de rota ainda menor que a *Rappi*, todos os valores foram retirados do próprio site da empresa:

³¹ <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/> - Acesso em 01 de abril de 2021

³² <https://blog.saipos.com/rappi-delivery-para-restaurant-e-entregador/> - Acesso em 01 de abril de 2021

O valor mínimo da rota é sempre de R\$5. Ele nunca é menor que isso, que geralmente é o valor das entregas mais curtas.

Por km rodado na distância total, é repassado ao entregador o mínimo de R\$1.

Além disso, há uma taxa adicional se o você estiver longe do restaurante. Na maioria das cidades, essa taxa é adicionada a partir de 5 km de distância.³³

O site da *Uber* possui os valores em porcentagens e tem diversas variações em relação ao preço quando se torna dinâmico ou não, contudo em uma matéria chamada “Motorista por um dia” realizada pela *Uol*, essa realidade fica mais clara. A repórter explica todo o trâmite para o cadastro nas empresas *Uber* e *99* e diz que a experiência de um dia de trabalho rendeu o total de R\$ 211,79, duas coxinhas e muitas dores:

Parei de dirigir quando atingi 12h33 e ganhei R\$ 211,79, bem perto da meta que os motoristas costumam estabelecer.

No meu caso, os gastos foram maiores que os ganhos --há empresas de aluguel de carros conveniadas com os serviços de transporte que podem oferecer pacotes mais atraentes para quem não tem ou não quer desvalorizar o carro. Usamos um aluguel normal, longe do ideal, porque esse não era o foco da reportagem.

Mas, só o que eu gastei com álcool já foi quase 50% desse valor. Outra coisa que pesou foi o estacionamento -se o motorista não possui um local próprio para guardar o seu veículo, terá que compensar esse custo com mais horas de trabalho.

Eu terminei minha experiência com as pernas doendo, o joelho reclamando e as costas latejando.³⁴

Nota-se que todas as reclamações vividas por essa experiência da repórter seriam ao menos amenizadas pensando na realidade desses motoristas serem considerados trabalhadores.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

33

<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/#:~:text=O%20valor%20m%C3%ADnimo%20da%20rota,voc%C3%AA%20estiver%20longe%20do%20restaurante>. - Acesso em 01 de abril de 2021

34

<https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/diario-de-bordo-de-uma-motorista-de-uber-e-99/#page17> - Acesso em 01 de abril de 2021

Por tudo que foi exposto, não se pode imaginar que o avanço tecnológico venha para afastar as regras do Direito do Trabalho e precarizar cada vez mais as relações de trabalho. A tese do “novo empreendedor” deve ser analisada em uma ótica mais realista e menos entusiasta.

A intenção do artigo é demonstrar a realidade por trás das promessas de liberdade e autonomia que são vendidas por essas plataformas. Com a demonstração da rotina e até mesmo dos valores.

Quando visualizamos uma tragédia como a morte de um entregador, ou até mesmo quando viralizam fotos de um entregador arriscando sua própria vida para realizar uma entrega (fato noticiado durante a tempestade de Belo Horizonte no ano de 2020), neste momento, fica clara a ideia que a “parceria” instituída por esse modelo de trabalho, traz uma série de riscos e inseguranças.

Um trabalhador, montado em uma bicicleta de aluguel, carregando uma mochila pesada nas costas a serviço de plataforma, para atender a contrato desta com um restaurante para a entrega de comida na casa de pessoas em troca de um módico salário, nunca será um empreendedor, diga o que disser o discurso ideologizado dos proprietários e investidores da plataforma, visão essa que às vezes cega agentes públicos que deveriam ter um olhar mais atento à realidade que os rodeia.³⁵

O Direito do Trabalho deve assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, garantindo que sejam tratados com dignidade, respeito e priorizar relações humanizadas. A dignidade jamais pode deixar de ser um importante fundamento.

As leis trabalhistas são de extrema importância para garantir princípios constitucionais básicos na vida das pessoas, com isso, o artigo deseja demonstrar a importância que é a legislação acompanhar as modernas relações que estão surgindo para evitar um aumento da precarização do trabalho.

³⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU-Brasília – 2020. P 82

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANTUNES, Ricardo. Uberização. Trabalho Digital e Indústria 4.0. Editora Boi Tempo. 1ª Edição. 2020. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. P.30.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. (A era da informação: economia, sociedade e cultura) São Paulo: Paz e Terra, 1999. V 1 p 256.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade – Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – ESMPU-Brasília – 2020. P 12.

Da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019.

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 19ª Edição.

Disponível em:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext - Acesso em 30 de março.

https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/30/tecnologia/1522424604_741609.html Acesso em 30 de março de 2021.

<https://www.esquerda.net/artigo/motoristas-da-uber-querem-conhecer-algoritmo-da-app/69255> Acesso em 30 de março de 2021.

<https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html> Acesso em 30 de março de 2021.

<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/justica-suspende-decisao-que-obrigava-ifood-a-dar-assistencia-a-entregadores-07042020> Acesso em 30 de março de 2021.

<https://www.tecmundo.com.br/mercado/205871-algoritmo-dispensa-motoristas-uber-processada.htm> Acesso em 31 de março de 2021.

<https://www.inpd.com.br/post/a-obscuridade-dos-algoritmos-e-a-igpd> Acesso em 31 de março de 2021.

<https://gizmodo.uol.com.br/motoristas-europeus-pedem-na-justica-que-uber-revele-detalhes-de-seu-algoritmo/> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm> Acesso em 01 de abril de 2021.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#:~:text=Os%20motoristas%20de%20aplicativo%20t%C3%AAm,trabalhador%20que%20utiliza%20a%20plataforma> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/17/motoristas-de-uber-do-reino-unido-passam-a-ter-salario-minimo-ferias-e-pensao> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#:~:text=Os%20motoristas%20de%20aplicativo%20t%C3%AAm,trabalhador%20que%20utiliza%20a%20plataforma> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/decisao-acende-debate-vinculo-economia-aplicativos> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho-31012020> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://blog.saipos.com/rappi-delivery-para-restaurant-e-entregador/> Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/#:~:text=O%20valor%20m%C3%ADnimo%20da%20rota,voc%C3%AA%20estiver%20longe%20do%20restaurant>. Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/diario-de-bordo-de-uma-motorista-de-uber-e-99/#page17> - Acesso em 01 de abril de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c> - visto em 01 de abril de 2021.