XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ANDRINE OLIVEIRA NUNES

EUDES VITOR BEZERRA

VANESSA ROCHA FERREIRA

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vitor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-853-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central "Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento".

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marilia Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho "O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18" discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa "DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS", lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre "O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL", tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado "ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991", que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marilia Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030", oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a "OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA", onde descrevem as principais dificuldades dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado "OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA", no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo "RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO", faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho "REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES" apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas "falsas" motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo "TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS" na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa "TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO" onde trabalho discorrem sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da restruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância as transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com o a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

THE WORK ENVIRONMENT AND THE LACK OF SPECIFIC REGULATIONS FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS

Sandro Nahmias Melo
Ruan Patrick Teixeira Da Costa

Resumo

O presente trabalho visa demonstrar a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood, as quais ganharam força nos últimos anos, muito em razão da promessa de maior flexibilidade de horários e autonomia para aqueles que aderem a essa nova forma de trabalho. A ausência de regulamentação específica sobre a natureza jurídica do trabalho realizado por esses obreiros os deixa em situação de vulnerabilidade frente às doenças ocupacionais, muito em razão falta de um meio ambiente do trabalho adequado, a falta de descanso e ganhos irrisórios. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com o uso de fonte bibliográfica, por meio da coleta de trabalhos acadêmicos e livros a respeito da matéria. Por fim, a regulamentação do assunto por meio de norma específica poderá gerar um efeito positivo na vida dos trabalhadores de plataforma, um grupo de pessoas que cresce cada vez mais, muito em razão da atual conjuntura socioeconômica existente no Brasil e no mundo.

Palavras-chave: Plataformas digitais, Meio ambiente do trabalho, Autonomia, Vulnerabilidade, Doenças ocupacionais

Abstract/Resumen/Résumé

The present work aims to demonstrate the current situation of those who work through digital platforms, especially drivers of uber, 99 pop and ifood company applications, which have gained strength in recent years, largely due to the promise of greater flexibility of schedules and autonomy for those who adhere to this new way of working. The absence of specific regulation on the legal nature of the work carried out by these workers leaves them in a vulnerable situation in the face of occupational diseases, largely due to the lack of an adequate work environment, the lack of rest and negligible earnings. This is qualitative research using a bibliographic source, through the collection of academic works and books on the subject. Finally, the regulation of the subject through a specific rule could have a positive effect on the lives of platform workers, a group of people that is growing more and more, largely due to the current socioeconomic situation in Brazil and in the world.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital platforms, Work environment, Autonomy, Vulnerability, Occupational diseases

1- Considerações iniciais

O meio ambiente do trabalho está em contínua transição. Nas últimas décadas teve seus elementos – materiais e, em especial, imateriais – alterados e ampliados pelos avanços tecnológicos. Houve uma revolução social causada pelos avanços tecnológicos, com a inserção de meios de comunicação de última geração (internet, televisão, satélites, computadores, telefones celulares) que alteraram a forma de agir e pensar, modificaram os padrões de consumo, influenciaram política, economia e, como não poderia deixar de ser, refletiram nas relações e condições de trabalho.

A pandemia da COVID-19, cumpre destacar, potencializou a velocidade de algumas mudanças. Na verdade, as mudanças no âmbito das comunicações, no contexto do trabalho remoto, foram catapultadas nestes anos pandêmicos, ao infinito e além.

Os inexoráveis avanços tecnológicos e a pandemia, todavia, não podem legitimar um modelo de trabalho que comprometa a saúde do trabalhador. A título de exemplo, teletrabalhadores em conexão perpétua, sem intervalos, sem descanso ou lazer. Os novos modelos de trabalho, as novas relações de trabalho, estão poluindo o meio ambiente do trabalho em dissonância ao previsto no *caput* do art. 225 da Constituição da República.

Ora, na quarentena possível, trabalhar em casa tem sido um privilégio sim, mas não sem ônus. As fronteiras entre trabalho, lazer e descanso, já comprometidas antes da Covid-19, desmoronaram. As demandas para um trabalhador em *home office* nunca foram tão grandes. Essa conjunção tecnológica/pandêmica tornou-se terreno fértil para o crescimento exponencial de outra modalidade de trabalho: *o trabalho intermediado por plataformas de aplicativos*.

Atualmente, o trabalhador por aplicativos está inserido no cotidiano, direta ou indiretamente, de todo cidadão brasileiro. Uber, 99, iFood, Uber Eats, são tão conhecidos quanto os grandes canais de TV aberta e mudaram radicalmente o conceito de transporte de pessoas e coisas.

Por conta do grande fluxo de mercadorias e pessoas nos referidos centros econômicos, os donos dessas grandes companhias perceberam a existência de uma infinidade de negócios que poderiam ser firmados, em virtude da maior conectividade existente entre as pessoas. Na segunda década do século XXI a quantidade de celulares com acesso à internet

nunca foi tão grande, e, claro, os grandes grupos econômicos utilizam desse potencial mercado consumidor para expandir suas marcar e vender seus produtos e serviços.

A maior interação do ser humano ao mundo virtual também faz com que a economia se adeque a essa nova ordem, isso se dá com a maior investimento em tecnologia por parte das empresas, as quais não mais se limitam ao setor da ciência da computação ou engenharia de softwares. Outros nichos econômicos, como restaurantes passam a investir muito mais em setor de entregas em domicílio do que em estruturas físicas sofisticadas, haja vista a mudança de perfil do público-alvo, mais interessada em ter acesso a um produto via aplicativo do que se deslocar até o local em que funciona o restaurante ou a lanchonete.

Em virtude da mudança de perfil do empresário, bem como do mercado consumidor, as novas modalidades de trabalho, em especial, o prestado por meio de plataformas digitais, podem, em um primeiro momento, trazer maior autonomia para o obreiro, porém, o que se observa é um volume de grande de pessoas com baixa qualificação profissional, as quais se sujeitam a jornadas de trabalho extensas, em troca de remunerações aviltantes, o que pode ocasionar na aquisição de diversos problemas de saúde.

A falta de uma regulamentação específica para essa modalidade de trabalho gera insegurança jurídica, no já tão inseguro ordenamento jurídico brasileiro, em virtude da grande produção legislativa, mas que, até o ano de 2023, não regulamentou de forma plena a situação dos trabalhadores de plataformas digitais, em que pese o grande número de indivíduos que a cada ano, na esperança de uma renda melhor filiam-se às plataformas digitais para auferir alguma renda.

Por meio do presente trabalho, o qual se trata de uma pesquisa qualitativa com o uso de fonte bibliográfica, pautada pela coleta de trabalhos acadêmicos relacionados ao assunto em questão, serão tratados temas relacionados ao novel mundo das plataformas digitais na seara trabalhista, mais precisamente sobre meio ambiente do trabalho, questões legais e constitucionais relacionadas aos que laboram por meio de plataformas digitais.

2- Conceito de meio ambiente do trabalho.

Assunto de extrema importância na seara jurídica, mas que ainda é relativamente recente se comparado a outros ramos do direito, muito em razão da cada vez maior especificidade como são tratados os assuntos no âmbito da ciência do direito.

A Constituição Federal de 1988 de forma inovadora dispõe em seu artigo 225 sobre o direito a um meio ecologicamente equilibrado para presentes e futuras gerações, tema esse, com forte influência na declaração de Estocolmo de 1972, a qual versa sobre assunto semelhante, a ideia de que meio ambiente deve ser garantido para as gerações futuras.

Após essa breve explanação, apreende-se que é direito fundamental a garantia de um meio ambiente equilibrado para toda e qualquer pessoa, tanto para presentes, quanto futuras gerações, dado o caráter transgeracional da referidas norma fundamental.

Ocorre que o meio ambiente possui outras modalidades, a qual não restringe ao meio ambiente natural (fauna e flora) previstos no texto constitucional, o que na visão de MELO (pg. 03, 2017) seria um claro amadurecimento doutrinário, visto que o direito ambiental vai muto além de uma visão ecocêntrica (ligada à fauna e à flora), a qual tem a sua importância, em virtude da proteção de recursos naturais, porém, não pode ser a única, visto que o ser humano é parte importante (visão antropocêntrica), visto que é o único sujeito de direitos, ou seja, capaz de pleitear proteção em seu favor, como em favor de animais não humanos

A respeito do assunto, seguindo o entendimento de BADR *et al* (2017, p. 55) existem outras modalidades de meio ambiente, quais sejam: artificial (cidades e tudo que dela faz parte), cultural (patrimônio imaterial cultural de uma sociedade) e do trabalho (espaços em que os cidadãos executam sua atividade profissional). Isso demonstra que não se pode retirar a importância do ser humano da ideia de proteção ao meio ambiente, em especial o laboral.

Seguindo o entendimento de MELO (pg. 04 e 14, 2017) seria impossível dissociar o meio ambiente do trabalho da ideia de um meio ambiente geral, visto que, não é possível ter qualidade de vida sem ter qualidade no ambiente de trabalho, muito menos atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, sem levar em conta o meio ambiente laboral, algo que é previsto pela constituição federal, não apenas no artigo 225, caput, mas também o inciso VIII do artigo 200, o qual dispõe que entre as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) está a colaboração para a proteção do meio ambiente, incluído o meio ambiente do trabalho.

E, seguindo essa linha, segundo o entendimento de MELO (pg. 08, 2017) o meio ambiente do trabalho compreende não apenas ao espaço físico, em que o obreiro exerce seu trabalho, mas a outros aspectos, materiais, imateriais, psíquicos, e que irá compor a vida do

trabalhador como um todo, inclusive a sua saúde, algo essencial para desenvolver de forma plena qualquer profissão.

A respeito de não restringir o meio ambiente laboral ao aspecto físico, não se pode olvidar que muitas pessoas exercem seus ofícios fora de um escritório, sala comercial, mas em ambientes virtuais, por meio de trabalho remoto ou mesmo por meio de plataformas digitais, como é o caso de trabalhadores de aplicativos como Uber e 99 POP, os quais fazem parte de um fenômeno global, que, de acordo com MOREIRA (pg. 56-57, 2019), tem sido denominado de uberização do trabalho.

A existência do termo uberização ocorre em virtude das condições de trabalho aos quais estão sujeitos trabalhadores, por meio de um modelo que tem como ambiente negocial uma plataforma virtual, na qual o obreiro (em sua maioria das vezes um motorista ou entregador), à custa de uma suposta independência exerce o labor sem qualquer tipo de subordinação, ou seja, por essa lógica não haveria vínculo empregatício entre a plataforma e o laborante, do mesmo há o exercício de atividades sem qualquer ou com o mínimo de garantias a direitos básicos, como descanso ou jornadas de trabalho dentro de u limite razoável, como as 08 horas constitucionais, por exemplo, ou ganhos extras por trabalhos em condições perigosas ou insalubres.

Segundo LABRUNA et al (pg. 403, 2021) trata-se de um fenômeno mundial, mas com grande incidência no Brasil, especialmente em centros urbanos, uma verdadeira virtualização das relações de trabalho, que resulta em redução de direitos trabalhistas, em alguns casos negação de qualquer garantia da dignidade dos que participam da cadeia produtiva, no caso em questão, os motoristas de aplicativos, entregadores que utilizam motos e bicicletas.

Por conta disso, tratar da questão dos trabalhadores de plataformas digitais, como as anteriormente citadas, passa também por entender o que seria o meio ambiente do trabalho, algo que está intimamente relacionado com a saúde, bem como a segurança do trabalhador, a manutenção de um local digno de trabalho, com redução ou mesmo a eliminação de elementos que degradem a saúde e prejudiquem a vida do obreiro, nada mais é do que um direito fundamental, previsto pela Constituição Federal. A falta de uma regulamentação especifica prejudica essa categoria, visto que a violação de direitos, entre eles a ter um meio ambiente de trabalho digno prejudicará, em especial, a saúde e a segurança laboral desse trabalhador.

3- Plataformas digitais: uma nova forma de trabalho

É difícil dissociar o trabalho em plataformas digitais do fenômeno da uberização, que, apesar do nome em decorrência da popularização do aplicativo de transporte de passageiros UBER, presente em diversas partes do mundo, o referido fenômeno é bem mais amplo e diz respeito ao trabalho por meio de aplicativos de serviços, entre os mais populares transportes de pessoas e mercadorias, serviços esses utilizados por usuários de grandes centros urbanos no mundo todo, e, em virtude de questões socioeconômicas como o desemprego ou mesmo a possibilidade de obter renda extra, muitas pessoas aderem ao labor por meio de plataformas digitais.

A existência de ambientes virtuais em paralelo com ambientes reais passa a fazer parte das pessoas, e, segundo as ideias de OLIVEIRA NETO (pg. 13, 2018), o ser humano passa a se relacionar em um mundo de interação instantânea, sem limites fronteiriços, por fim, alcança lugares geograficamente distantes sem sair do lugar.

Ainda nessa linha de raciocínio, OLIVEIRA NETO (pg. 27, 2018), a quarta revolução industrial ou revolução 4.0 tem um potencial muito maior de mudar o rumo da sociedade e em consequências das relações econômica se do trabalho, em especial pela redução dos postos de trabalho e diminuição dos direitos atinentes às relações trabalhistas, algo que impacta as novas modalidades laborais, entre elas o teletrabalho, previsto pela CLT, após reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 de 2017) e o trabalho em plataformas digitais, que ainda carece de normatização específica.

Para TOZI (pg. 488, 2021), o surgimento e a rápida expansão dos conglomerados que controlam as principais plataformas digitais espalhadas pelo globo terrestre nos últimos anos contribuem para uma mudança nas relações econômicas e, por conseguinte nas de trabalho, o que contribui para a consolidação do fenômeno da uberização.

O fato de países como o Brasil serem um dos mercados mais atrativos para essa nova modalidade produtiva, segundo TOZI (pg. 491, 2021), passa pelas condições territoriais e mercadológicas, como a enorme população (por volta de 200 milhões de habitantes, segundo o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e um grande número de pessoas em busca de ocupação e novas fontes de renda, logo, ainda que o fator tecnológico seja primordial, fatores geográficos e econômicos também são preponderantes para essa mudança no perfil laboral na atualidade.

No que diz respeito ao labor por meio de plataforma, segundo LABRUNA et al (pg. 397, 2021), outro termo utilizado na atualidade é o “Crowdwork”, termo inglês, que em tradução para língua portuguesa pode ser chamado de “trabalho da multidão” ou “colaboração em grupo” é uma modalidade de trabalho informal do século XXI, no qual pessoas de diversas profissões, por intermédio de plataformas online divulgam seus produtos e serviços, o que possibilita a aproximação entre consumidores e trabalhadores informais de todo o planeta, o que demonstra que a internet vem sendo a mola propulsora de novas relações laborais, com maior flexibilidade ou ausência no que diz respeito aos direitos e garantias para o trabalhador.

Seguindo esse entendimento, MACHADO e ZANONI (pg. 25, 2022) discorrem que além da precarização do trabalho, não pode olvidar que os impactos tecnológicos concorrem com a globalização financeira, a qual contribuem para a mudança de configuração no mundo trabalho. Em meio a tudo isso, o trabalhador da plataforma passa assumir os riscos relacionados à atividade produtiva, tanto com os custos de investimento financeiro, quanto operacional, embora não tenha tanta autonomia, já que os preços, muitas vezes são definidos pela própria plataforma ou mesmo pelos consumidores.

Um dos temas que causam maior preocupação no que diz respeito às novas formas de trabalho é a garantia de direitos para o trabalhador, em especial a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, independente se a pessoa terá ou não vínculo empregatício, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal dispõem sobre a proteção para qualquer atividade que seja lícita.

Em que pese a legislação trabalhista e a Constituição vedarem qualquer ofensa aos direitos trabalhador, a situação específica dos que laboram por meio de plataformas digitais ainda não possuem regulamentação específica, apesar da existência de decisões judicias e projetos de lei (Projeto de Lei 4172/2020 e PL 1615/2022), não se pode limitar o acesso a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado para quem quer que seja, isso é algo que não se mostra algo justo, os que trabalham em função de aplicativos de grande popularidade como Uber e iFood possuem desgastes físicos e mentais, como qualquer outro obreiro que possua regulamentação legal, logo, necessitam da salvaguarda legal para que não haja excessos de jornadas de trabalho, por exemplo, algo que claramente pode resultar em doenças para o trabalhador e até mesmo risco de acidentes e danos a outras pessoas, como nos casos dos motoristas de carros e motos.

Entre os direitos mais importantes para as novas relações trabalho existentes, é o direito à desconexão, que, segundo BERNARDO (pg. 9674, 2022) é um direito fundamental

inerente a todo e qualquer trabalhador, trata-se do seu desligamento das atividades laborais, e, caso não seja cumprido pode gerar reparações na esfera patrimonial e extrapatrimonial (danos morais), tendo em vista que o direito ao descanso diz respeito à saúde do trabalhador.

Ainda sob o prisma de direito à desconexão e meio ambiente do trabalho, MELO (pg. 06, 2017b) ressalta que o referido conceito não se restringe ao empregado, como no caso do teletrabalho, mas também a outras modalidades de trabalho, tendo em vista o caráter produtivo, logo, isso deve estendido para aqueles que laboram por meio de plataformas digitais como entregadores de alimentos os que transportam passageiros e mercadorias, trata-se de um direito fundamental assegurado constitucionalmente, ter um local de trabalho seguro e saudável.

A partir do momento em que uma pessoa presta um determinado serviço por longas horas, sem um período de pausa, isso pode causar a ela diversas problemas de saúde, entre elas a LER (lesão do esforço repetitivo), que, embora não seja uma doença, tecnicamente, representa um grupo de enfermidades do sistema musculoesquelético, as quais são diversas e que apresentam manifestações clínicas distintas, de várias intensidades, muitas delas relacionadas ao trabalho exaustivo, a exemplo do que ocorre no serviço bancário, digitadores profissionais, motoristas. Entre as doenças mais frequentes relacionadas ao esforço repetitivo estão as tendinites (particularmente do ombro, cotovelo e punho), as lombalgias (dores na região lombar) e as mialgias (dores musculares) em diversos locais do corpo.

4- Questões legais e constitucionais a respeito da matéria

A Constituição Federal e a CLT versam sobre os diversos direitos do trabalhador, entre eles salário, jornada de trabalho, indenizações em caso despedida arbitrária e acidentes de trabalho, ocorre que, até o presente momento não houve uma disposição específica no que diz respeito ao que trabalham por meio de plataformas digitais, em especial os entregadores de comida (exemplo o iFood) e motoristas de transporte de passageiros e mercadorias (Uber e 99 POP).

Embora o censo do IBGE referente ao ano de 2022 ainda não tenha sido finalizado, percebe-se que no dia a dia de grandes centros urbanos a gama de trabalhos que aderiram a esse novo meio produtivo como forma de sobrevivência, muitos deles com jornadas laborais que extrapolam bastante as 8 horas diárias previstas no texto constitucional, algo que pode poderá afetar a saúde desse trabalhador.

No que diz respeito às normas de proteção do trabalhador, MACHADO e ZANONI (pg. 25, 2022) discorrem que as plataformas buscam implementar ao máximo o trabalho autônimo, e, dessa forma, criar obstáculos para normas de proteção ao trabalhador. Para isso, reforça-se a mensagem de liberdade e autonomia para o trabalhador, o que na verdade é relativo, já que o obreiro não regula o preço do produto. O mais grave disso tudo são as condições pelas quais o trabalhador se sujeita, colocando em risco diversos direitos conquistas de forma árdua ao longo da história e tem como resultado a informalidade, baixa remuneração e elevada jornada, falta de proteção social, ausência ou perda do exercício da liberdade sindical, bem como do direito à negociação coletiva.

A partir da análise de alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho (órgão do poder judiciário que decide em última instância matérias relacionados ao âmbito trabalhista), apreende-se que o entendimento atual é o de que os trabalhadores de plataformas digitais citados acima não se enquadram na categoria de empregado, visto que não possuem de forma cumulativa todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação. Embora vários requisitos estivessem presentes, a ausência da subordinação jurídica tem sido primordial para o não reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e as plataformas virtuais. Nesse sentido, alguns julgados a respeito da matéria em discussão:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.
>
> 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é novo no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.
>
> 2. [...]
>
> 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.
>
> 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes aos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexiste

a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Tecnologia Ltda.", de cota - parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: Uber Brasil Tecnologia Ltda .).

5. [...]

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-10379-07.2022.5.03.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/12/2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. [...].

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda . " e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexiste a obrigação de uma frequência predeterminada ou

> mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda . ", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda . ", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber).
>
> 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.
>
> 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido "
>
> (AIRR-93-72.2022.5.08.0121, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 09/12/2022).

Nos referidos julgados, o egrégio tribunal entendeu pelo não reconhecimento do vínculo, mais precisamente a subordinação jurídica, por entender que o obreiro possui autonomia, no que diz respeito à jornada de trabalho, funciona como mero parceiro da plataforma, sem habitualidade de dias e horários, e, para o reconhecimento do vínculo empregatício seriam necessários a soma dos cinco requisitos de uma relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação.

Embora existam vários requisitos que poderiam favorecer o trabalhador de aplicativo de transportes, entre eles trabalho prestado por pessoa física (natural), habitualidade e onerosidade, a ausência de um retira a possibilidade de o obreiro ter o seu pleito atendido pela justiça laboral brasileira.

Em que pese o TST venha julgando pelo não reconhecimento da grande maioria dos julgados, a questão paira sobre a real situação desses trabalhadores, visto que ficam impossibilitados de cobrar qualquer direito, principalmente nos casos em que adoecem ou precisam se ausentar para cuidar da família, estudar.

Na contramão de decisões anteriores, a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) proferiu decisão inédita nos autos de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual condenou a plataforma UBER ao pagamento de R$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais) em danos morais coletivos, além de outras determinações como efetivar o registro de todos os motoristas cadastrados na plataforma e que a referida decisão terá efeitos estendidos a todo o território nacional. Trata-se de julgado importante, em virtude do reconhecimento de vínculo empregatício de tais trabalhadores. Nesse sentido, alguns trechos da sentença:

> Ante a todo o exposto julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTE** a **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** proposta pelo **M. P. T.** em face da **U. B. T. L.,** nos seguintes termos:
>
> - Condeno a Ré a obrigação de fazer, qual seja, observar a legislação aplicável aos contratos firmados com seus motoristas, devendo efetivar os registros em CTPS digital na condição de empregados de todos os motoristas ativos, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R$ 10.000,00 para cada motorista não registrado;
>
> - A obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 6 meses, a contar do trânsito em julgado e intimação para início de prazo;
>
> - O cumprimento se dará da seguinte forma: quando intimada a Ré indicará quantos motoristas estão ativos na época; após isso, deverá comprovar 1/6 de regularização por mês, até o limite de 6 meses em que todos deverão estar com contratos regularizados; a multa incidirá a cada período mensal de comprovação e percentual de regularização.
>
> - O descumprimento será objeto de execução da multa, com direcionamento dos valores apurados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, na proporção de 50%, sendo os demais 50% direcionados para as Associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho;
>
> - Declaro que a Ré, ao efetivar os registros de empregos, poderá, na medida de cada caso, observar regras de cláusulas acidentais (termo ou prazo) e demais especificidades dentro da relação de emprego;
>
> - Declaro que esta decisão tem extensão para todo o território nacional;
>
> - Condeno a Ré a pagamento de danos morais coletivos no importe de R$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais);
>
> - Os valores do dano moral coletivo serão destinados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador na proporção de 90%, sendo os demais 10% para as associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais e de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho no Brasil;

(**AÇÃO CIVIL PÚBLICA, processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004. 4ª Vara do Trabalho. Juiz do Trabalho Titular: MAURICIO PEREIRA SIMOES. DEJT 15/09/2023**)

Por se tratar de conflitos de interesses entre trabalhadores (que lutam por melhores condições de vida e de trabalho) e empresários (visam maximizar seus lucros cada vez mais por meio da tecnologia) é necessário por parte do Estado, representado principalmente pelo Poder Judiciário, criar mecanismos de proteção para essa modalidade de trabalho, e que o direito por todas as suas limitações já conhecidas, encontra dificuldades em dar respostas a esses questionamentos.

Compreende-se que o Poder Judiciário não poderia inovar e criar uma norma a respeito do assunto e reconhecer o vínculo em todos os casos práticos que chegam até ele, mas a existência de uma norma que regulamente a questão dos trabalhos por meio de plataformas virtuais seria um caminho interessante para dar respostas a essa categoria e trazer o mínimo de dignidade para esse enorme grupo de trabalhadores, que cresce cada vez mais.

Um exemplo disso é a pesquisa feita pela Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR)[1], a qual estima que no ano de 2021, existiam cerca de 1,5 milhão de pessoas no mercado de trabalho das plataformas digitais em agosto de 2021 no Brasil, o que corresponde a aproximadamente 1,6% dos trabalhadores do país, número significativo de trabalhadores (cerca de 19 maracanãs lotados levando em conta um público de 80 mil pessoas), que necessitam da proteção estatal, em virtude das muitas violações de direitos que estão sujeitos, em especial, no que diz respeito aos primordiais direitos a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Com o intuito de sanar, ao menos em teoria, os problemas enfrentados pela ausência de legislação específica sobre o assunto, existem dois projetos de lei em andamento que versam sobre a regulamentação de trabalhadores de aplicativos, entre os direitos a serem garantidos, está o recolhimento da previdência, com forma de garantir uma situação mais digna para esse trabalhador.

[1]**Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil.** Universidade Federal do Paraná. Disponível em:**https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/.** Acesso em 06 abr 2023.

O projeto de lei nº 4172/2020 de relatoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS), o qual "dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias", algo que, caso seja aprovado dentro do que prevê o processo legislativo previsto no texto constitucional poderá trazer maior transparência sobre o que é repassado para o trabalhador Eis alguns trechos do referido projeto:

> CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO
>
> Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.
>
> Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de:
>
> I- Remuneração justa;
>
> II- Administração justa;
>
> III- Cláusulas justas;
>
> IV- Representação justa;
>
> V- Condições justas;
>
> Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Ainda sobre o assunto em questão, está em trâmite o Projeto de lei n º 1615/2022, de relatoria do Senador Jorge Kajuru (PODEMOS/GO), o qual dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. O referido projeto também busca regularizar o trabalho de trabalhadores de aplicativos, afinal, é um grupo cada vez maior de trabalhadores, que já se organizam em diversas cidades em busca de melhores de condições de vida e de trabalho, visto que, muitos deles vivem exclusivamente dos ganhos oriundos das plataformas virtuais. Eis alguns trechos do projeto de lei:

> O CONGRESSO NACIONAL decreta:
>
> Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com o uso de aplicativos, ou outras modalidades tecnológicas de intermediação, de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a regularização dessas atividades.
>
> Art. 2º Aos prestadores de serviço, mediante uso, controle e coordenação de aplicativos de transporte individual ou compartilhado privado ou entrega de mercadorias, é assegurado o direito de associação, sindicalização e cooperativismo, organizados, preferencialmente, em âmbito municipal. Art. 3º Em nenhuma hipótese

> as taxas, comissões ou deduções efetuadas pelas empresas operadoras de plataformas de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros, excederá a 25% (vinte e cinco por cento) do valor cobrado dos consumidores, mesmo em horas de fluxo ou dinâmica acentuadas.

A partir da análise dos referidos projetos de lei, apesar de ainda estarem em fase de tramitação nas casas do congresso nacional, tratam de um assunto de extrema importância para o atual mundo do trabalho, em que as relações jurídicas ganham nova roupagem, mais precisamente as plataformas digitais, e meio a isso tudo há o trabalhador, o qual necessita de amparo legal, fazer com que seus anseios sejam cumpridos, de poder trabalhar de forma digna, ter um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, ter o respaldo da previdência social, caso necessite se afastar do trabalho por conta de doenças ou acidente do trabalho, por exemplo.

5- Considerações finais

O presente trabalho buscou fazer uma análise da atual situação dos trabalhadores de plataformas digitais. Trata-se de algo novo dentro do mundo do trabalho, quando comparado a outros meios produtivos, como o trabalho presencial em um escritório, sala comercial, fábrica, entre outros.

A promessa de maior autonomia e ganhos financeiros para o trabalhador, como uma ideia amplamente divulgada pelas principais plataformas digitais (Uber e iFood) não tem sido demonstrada na prática, visto que o laborante não possui tanta autonomia, pois o preço do produto é regulado pela própria plataforma, ou até mesmo pelo consumidor, resultado disso, são jornadas de trabalho cada vez mais maiores, remunerações aviltantes e sérios riscos para a saúde e segurança do trabalhador, resultado também da falta de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

O TST, embora trate em seus julgados sobre o atual mundo do trabalho, não reconheceu vínculo empregatício para trabalhadores de plataforma, em especial motoristas de aplicativos, em virtude da ausência de subordinação jurídica, o que resulta em ausência de proteção para esse obreiro, já que não há uma legislação específica para essa categoria de trabalhador.

Decisão recente da justiça do trabalho de São Paulo reconheceu vínculo empregatício entre plataforma de transportes por aplicativo e motoristas cadastrados, e, embora seja decisão de primeira instância (ainda cabe recurso) pode significar uma mudança de paradigma por parte do judiciário brasileiro no que diz respeito à interpretação da norma jurídica aplicada ao caso concreto, visto que, grande partes dos julgados se debruça sobre a ausência ou não de subordinação entre as empresas e os trabalhadores. No entanto, a ausência de uma legislação específica no âmbito federal só contribui para o aumento da judicialização para resolver o assunto, que não parece chegar a um desfecho que satisfaça ambos os lados.

A existência de projetos de lei que venham a regular a situação dessa nova categoria de trabalhadores pode trazer o mínimo de dignidade para esse obreiro, possuem direitos como as demais categorias, e não é pelo fato de não serem considerados empregados, por ausência de vínculo de emprego com a plataforma, que ficarão à margem de qualquer proteção.

Por fim, não se trata de uma questão simples de resolver, envolve a constante mudança na seara tecnológica, que por sua vez afeta os processos produtivos, que requer cada vez mais autonomia ao laborante, bem como a redução de direitos já existentes, algo que prejudica tão somente o agente principal de todo esse produtivo, o trabalhador, visto que, se ele não estiver bem de saúde, não poderá prestar seu serviço, o que prejudicará o processo produtivo, logo, é necessário buscar um equilíbrio para esse cenário, em especial manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

Referências

Ler/Dort. **Sociedade Brasileira de Reumatologia**. Disponível em: https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/. Acesso em 06 abr 2023.

BADR, Eid et al. **Educação Ambiental, conceitos, histórico, concepções e comentários à lei da Política Nacional de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99): Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da UEA: mestrado em Direito Ambiental / Org. Eid Badr. Vários autores – Manaus: Editora Valer, 2017.

BERNARDO, M. S. de B. S. **O direito à desconexão frente à reforma trabalhista / The right to disconnect in front of labor reform**. **Brazilian Journal of Development**, *[S. l.]*, v. 8, n. 2, p. 9673–9681, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n2-082. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/43797. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4172 de 2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1997476. Acesso em 06 abr 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 abr 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasil, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 07 abr 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Brasil, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 07 abr 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 1615 de 2022. **Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências**. Brasília: Senado Federal,2022. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567. Acesso em 04 abr 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).** AÇÃO CIVIL PÚBLICA**,** processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004. 4ª Vara do Trabalho. Juiz do Trabalho Titular: MAURICIO PEREIRA SIMOES. DEJT 15/09/2023. São Paulo/SP. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001379-33.2021.5.02.0004/1#79476f4. Acesso em 26 set. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** AIRR-93-72.2022.5.08.0121, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 09/12/2022. Brasília/DF. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#929608337b753b144ff67a346f1adf77. Acesso em 26 set 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** AIRR-10379-07.2022.5.03.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/12/2022. Brasília/DF. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#929608337b753b144ff67a346f1adf77. Acesso em 26 set. 2023.

LABRUNA, F.; DE AZEVEDO GONZAGA, A.; AURÉLIO BARRETO LIMA, M. **A Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos**. **Prima Facie**, *[S. l.]*, v. 20, n. 43, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n43.54209. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/54209. Acesso em: 28 fev. 2023.

MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]** / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba,

[2022]. Disponível em:https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf.Acesso em 05 abr 2023.

MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, Marie Joan. **O princípio da busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho**. *Revista LTr*, jan. 2019.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. ***Direito à desconexão do trabalho*: teletrabalho, uberização, infoxicação, reflexos da pandemia Covid-19**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho. Acesso em 20 mar. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 9, setembro 2017; Disponível em: https://www.academia.edu/38184324/TELETRABALHO_CONTROLE_DE_JORNADA_E_DIREITO_%C3%80_DESCONEX%C3%83O_pdf. Acesso em: 29 mar. 2023.

MOREIRA, ALLAN GOMES. TECNOLOGIA, PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Belém/PA. v. 5, p. 55-75, 2020. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6093. Acesso em 28 fev. 2023.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação** / Célio Pereira Oliveira Neto. – São Paulo: LTr, 2018.
ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS**.** Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano. In: **Anais Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano. Estocolmo**, 6p., 1972. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf. Acesso em 07 abr 2023.

Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil. **Universidade Federal do Paraná**. Disponível em:https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/. Acesso em 06 abr 2023.

População brasileira chega a 213,3 milhões de habitantes, estima IBGE. **Serviços e Informações do Brasil**. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/08/populacao-brasileira-chega-a-213-3-milhoes-de-habitantes-estima-ibge. Acesso em 06 abr 2023.

TOZI, F. **Da nuvem ao território nacional: uma periodização das empresas de transporte por aplicativo no Brasil**. Geousp – Espaço e Tempo (On-line), v. 24, n. 3, p. 487-507, dez. 2020. ISSN 2179-0892. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/168573. doi: https://doi.org/10.11606/issn.2179-0892. geousp.2020.168573. Acesso em 28 fev 2023.