

As formas Atípicas de trabalho pelas Plataformas Digitais: Avanço ou Retrocesso pela visão dos Tribunais e do Governo.

O padrão do modo de produção fordista e taylorista passaram a dar sinais de esgotamento no cenário atual, foi a sua época, modelos de inovação, pois através deles que se construíram o conceito de contrato, subordinação e terceirização. O trabalho durante toda a história sempre foi visto como instrumento do processo produtivo, e a tentativa de equacionar o capital versus trabalho também é histórico.

As reivindicações dos obreiros requerendo condições mínimas e por consequente verem assegurados à dignidade, sempre foram atuais. A Declaração de Filadélfia¹ relativa aos fins e objetivos da OIT- Organização Internacional do Trabalho já defendia que o trabalho não poderia se sobrepor ao aspecto econômico.

Ocorre que a sociedade é cíclica e o avanço científico e tecnológico advindo da Revolução Tecnológica ou Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial como alguns denominam, tem sido muito revolucionária e exigindo um árduo trabalho baseado em normas internacionais, internas e normas princípios, para minimizar seus impactos maléficos que tem se demonstrado no mundo do trabalho.

Mas porque dizemos impactos maléficos? Diante de um novo tipo de trabalho, chamado de atípico pela OIT e pela doutrina de *economia de bico; gig economy; crowdwork ou work on demand*, o referido fenômeno foi inaugurado em meio a um mundo do trabalho fragilizado e com a relação de emprego tradicional em pleno declínio, pois a exploração do trabalho alheio acontece sob condições de ausência de proteção, ausência de normas de saúde e segurança, camuflando o vínculo empregatício e afastando qualquer tipo de proteção aos trabalhadores.

A reforma trabalhista no ano de 2017² já trouxe, por si só, inúmeras fragilidades e retrocessos conquistados ao longo de décadas de lutas, tais como enfraquecimento sindical com as contribuições sindicais facultativas dependentes de aceitação expressa, a figura do trabalhador intermitente de períodos de inatividade e remuneração equivalente ao trabalho realizado, o hipersuficiente apto a negociar via arbitral com o empregador e a figura do autônomo sem vínculo reconhecido. Nada que não poderia piorar em uma pandemia global no ano de 2020³.

Como todos sabem a pandemia do COVID-19 e o lockdown⁴ fez crescer absurdamente a busca pelos serviços de entregas nas plataformas digitais, ao lado da uberização, essas novas formas não garantiram e não garantem até os dias atuais, um

¹ Tratado de Versalles – Declaração de Filadélfia relativa aos fins e objetivos da OIT, artigo I, alínea a: o trabalho não é mercadoria.

² Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

³ O primeiro caso de COVID-19 em território brasileiro foi confirmado pelo Ministério da Saúde em fevereiro do ano de 2020.

⁴ De acordo com o tradutor: lockdown é confinamento.

mínimo de proteção aos seus prestadores de serviços, tidos como “autônomos ou empreendedores” para mascarar os verdadeiros vínculos de empregos.

Coadunando com esse pensamento ilustro a título de enriquecimento do conhecimento as descrições do GAET⁵ voltado para o Estudo de uma nova reforma trabalhista, in verbis:

“As consequências do impressionante desenvolvimento tecnológico verificado nas últimas décadas para o mercado de trabalho têm sido motivo de muita preocupação para os analistas. Desde o início do século XXI, o progresso substancial e a redução de custo em tecnologias (como a computação, telecomunicações, armazenamento de dados, impressão 3D, inteligência artificial, robótica, biotecnologia, criptografia financeira e internet) resultaram no que tem sido chamado de quarta revolução industrial ou Indústria 4.0. Este movimento representa um potencial de profundas modificações na dinâmica produtiva e do mercado de trabalho, gerando interesse de todas as partes interessadas: setor produtivo, trabalhadores, governo, bem como organismos multilaterais e da academia. É importante ter em mente que essa fase de transformações tecnológicas vem na esteira de outra, associada à difusão da internet e automação, que, por sua vez, chega ao Brasil com algum lapso de tempo em relação aos países desenvolvidos. Ou seja, tanto do ponto de vista temporal, como em relação à natureza das transformações que podem afetar o mercado de trabalho brasileiro, torna-se difícil estabelecer limites entre as duas fases de transformações mencionadas. Soma-se a isso a chegada em Março de 2020 da Pandemia do Covid 19, que forçou diversas empresas a implementarem o teletrabalho com urgência face às medidas de isolamento/distanciamento social implementada pelos governantes.”

É perceptível que o Governo reconhece que os avanços ocorridos merecem uma nova roupagem na nossa legislação trabalhista em razão da lacuna que vivemos em inserir os trabalhadores de aplicativos digitais na proteção laboral.

As novas formas de trabalho através das plataformas digitais ainda é ausente de regulamentação na seara trabalhista, muitos Tribunais não reconheceram a presença dos requisitos para a formalização do vínculo trabalhista e outros de forma bem tímida tem reconhecido a presença dos requisitos.

As Turmas do TST – Tribunal Superior do Trabalho não considerava a presença do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e a Uber⁶, conforme decisão da 4ª e 5ª Turmas a título de exemplificação.

⁵ Grupo de Altos Estudos de Trabalho – disponível no site <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2021>

Segundo informações do tribunal, o relator do processo, ministro Alexandre Luiz Ramos, afirmou:

"O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista".

Em decisão recentíssima, publicada em 11\04\2022 o TST reconheceu a presença do vínculo de emprego, avançando no pensamento e na forma de interpretar essa novas formas atípicas de trabalho, vejamos alguns dos fundamentos:

recurso de revista. processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. uber do brasil tecnologia ltda. natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico. essencialidade do trabalho da pessoa humana para a concretização dos objetivos da empresa. projeção das regras civilizatórias do direito do trabalho sobre o labor das pessoas naturais. incidência das normas que regulam o trabalho subordinado desde que não demonstrada a real autonomia na oferta e utilização da mão de obra do trabalhador (art. 818, ii, da clt). caput ; arte. 6º; arte. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; artes. 8º até 11; arte. 170, caput e incisos iii, vii e viii; arte. 193, todos da constituição de 1988). vínculo de emprego. dados fáticos constantes do acórdão regional referindo-se a relação socioeconômica abrangente de período de quase dois meses. presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do art. 6º da clt (inserida pela lei n. 12.551/2011), a qual estabelece que "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 ". presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego, ou seja: pessoa humana prestando trabalho; com personalidade; com onerosidade; com não eventualidade; com subordinação. ônus da prova do trabalho autônomo não cumprido, processualmente (art 818, clt), pela empresa

⁶ Uber Technologies Inc: é uma empresa multinacional americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber>

de plataforma digital que arregimenta, organiza, dirige e fiscaliza a prestação dos serviços especializados de serviços de transporte.

Um avanço à vista?

O TST reconhecer a possibilidade de vínculo empregatício entre o motorista e o Uber, para assim garantir a proteção adequada e necessária ao trabalhador, é um passo para aplicação do preconizado pela OIT de trabalho seguro, decente em compasso com a Agenda 2030⁷, que no seu objetivo “8” preconiza ações para o pleno emprego, políticas públicas orientadas para o desenvolvimento que gerem emprego decente com proteção dos direitos trabalhistas e ambientes seguros, isso é um avanço, uma conquista, apesar de ser uma decisão em um caso concreto, abrimos um precedente talentoso para que novos vínculos sejam reconhecidos.

Ocorre que o Governo através do GAET – GRUPO DE ALTOS ESTUDOS DO TRABALHO do MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, Instituído pela portaria SEPRT/ME Nº 1.001, de 4 de setembro de 2019, veio com o objetivo de avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas e com isso promover um estudos para uma nova futura reforma trabalhista.

Dentro desse grupo GAET há subgrupos e destacamos o GET - O Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica também instituído pela Portaria nº 1001, de 4 de setembro de 2019⁸, do Secretário Especial de Previdência e Trabalho, com o objetivo de “avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas” e destaque nesse estudo o resultado apresentado na possibilidade de “**exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais**” conforme palavras no próprio texto:

*“Quanto ao projeto de lei relativos aos acréscimos e alterações na CLT, algumas de suas principais inovações, que visam a atingir os objetivos de simplificação, racionalização, desburocratização e segurança jurídica, são as seguintes: 1) **exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais**, questão atualíssima e que, pelas decisões escoteiras de reconhecimento de vínculo, têm o potencial de acabar com tal modalidade organizativa do trabalho humano, desatendendo às necessidades de milhões de trabalhadores;”*

⁷ Agenda 2030 adotada por meio da Resolução da Assembleia Geral da ONU. Esta agenda é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade.

⁸ Grupo de Altos Estudos de Trabalho – disponível no site <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2021>

O Governo pretende nessa nossa reforma excluir da figura do empregado abarcado pela CLT, os trabalhadores de plataformas digitais em verdadeiro retrocesso em prol da modernização das relações trabalhistas. Coadunando com a precarização.

Nesse cenário estamos avançando ou Retrocedendo?

Uma recente Lei 14.297 de 5 de janeiro de 2022, veio assegurando alguns direitos aos entregadores que prestam serviços por intermédio de empresas de aplicativos durante a vigência da emergência em saúde pública do COVID-19, tais como seguro contra acidentes; assistência em razão de afastamento por COVID-19; disponibilização de máscaras, álcool em gel e materiais higienizantes; e o mais importante a providência de instalações sanitárias e o acesso a água potável.

Tudo bem que a pandemia se iniciou no Brasil em fevereiro de 2020⁹ e a Lei somente veio em janeiro de 2022, ou seja, um ano de pandemia sem garantia mínima exigida por lei, para essa modalidade de trabalhador que mais cresceu. Mas avançamos.

Alguns desses direitos conquistados pelos entregadores de aplicativos nessa nova legislação, já era reivindicação do Ministério Público do Trabalho em defesa desses trabalhadores na Nota Técnica nº 01\2020 da CONAFRET¹⁰ em razão de ausência legislativa, onde orientava-se a atuação do MPT a recomendar que as empresas de aplicativos e plataformas digitais oferecessem aos seus trabalhadores água potável, possibilidade de afastamento em virtude de contaminação e as medidas protetivas de saúde e segurança baseando-se até então em normas protetivas constitucionais e internacionais.

Lembrando que foi declarada encerrada pela **PORTARIA GM/MS Nº 913, DE 22 DE ABRIL DE 2022** a situação de emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus, com isso o avanço oferecido com a Lei supracitada perderá sua eficácia, pois a Portaria entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, não necessitando mais as empresas oferecerem essa proteção em virtude de Lei.

Retrocedemos?

Um pensar reflexivo é necessário para avaliarmos o cenário, a Quarta Revolução da Indústria 4.0 veio com muitos avanços, trazendo execuções de trabalhos quase instantâneos, trabalhadores a postos dia e noite, um serviço que parece não parar. Um crescimento avassalador de novos seres humanos se submetendo a esse tipo de trabalho, seja em virtude do alto índice de desemprego, seja para complementação de renda, seja pela falta de oportunidades as grupos vulneráveis.

Mas os avanços que acontece todos os dias e que continuará acontecendo, como prevê a Constituição¹¹, essa automação (avanços tecnológicos e industriais) precisam ter

⁹ O primeiro caso de COVID-19 em território brasileiro foi confirmado pelo Ministério da Saúde em fevereiro do ano de 2020.

¹⁰ CONAFRET: Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, instituída pela Portaria 386\2003. Refere-se a uma das atuações finalística do Ministério Público do Trabalho.

¹¹ Constituição Federal artigo 7º inciso XXVII: proteção em face da automação na forma da lei.

regras, é necessário garantir a nós trabalhadores e trabalhadoras, um mínimo de decência no ambiente laboral, um mínimo de dignidade, já que não podemos ser detentores de decência e dignidade na sua plenitude.

Nós, trabalhadores e trabalhadoras desse País esperamos esperançosos pelo Avanço!

Artigo escrito por: Dra. Juliana Alves Franklin Passos

Publicado pela Revista Síntese .

Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/>