



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

CLEONICE DOS SANTOS GUIMARÃES

**A INSUFICIÊNCIA DA LEI 14.297/2022 PARA OS PRESTADORES DE SERVIÇO
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

ARIQUEMES – RO

2023

CLEONICE DOS SANTOS GUIMARÃES

**A INSUFICIÊNCIA DA LEI 14.297/2022 PARA OS PRESTADORES DE SERVIÇO
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de graduação em
Direito do Centro Universitário FAEMA –
UNIFAEMA como pré- requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Me. Camila Valera Reis
Henrique

ARIQUEMES – RO

2023

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

<p>G963i Guimarães, Cleonice dos Santos. A insuficiência da Lei 14.297/2022 para os prestadores de serviço das plataformas digitais. / Cleonice dos Santos Guimarães. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023. 56 f. Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique. Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.</p> <p>1. Aplicativo Delivery. 2. Entregadores. 3. Plataforma Digital. 4. Relações de Trabalho. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.</p> <p style="text-align: right;">CDD 340</p>
--

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

CLEONICE DOS SANTOS GUIMARÃES

**A INSUFICIÊNCIA DA LEI 14.297/2022 PARA OS PRESTADORES DE SERVIÇO
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Graduação do
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA
como pré-requisito para obtenção do título
de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Me. Camila Valera Reis
Henrique

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Prof. Me. Everton Balbo dos Santos
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

**Ariquemes-RO
2023**

GRATIDÃO à Deus. Agradeço em primeiro lugar genitores Antônio Batista Guimarães (in memoriam) e Maria P. dos Santos Guimarães essenciais na minha vida, para tornar possível realizar esse sonho, não permitindo que eu desistisse nos momentos mais difíceis, ao meu esposo e filhos que sempre estiveram do meu lado incentivando, em especial minha eterna amiga Silvia Caetano Rodrigues (in memoriam), aos queridos e estimados mestres e amigos da Faculdade.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de dedicar esta sessão de agradecimentos para expressar minha gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a realização desta monografia. Em primeiro lugar, gostaria de agradecer aos meus familiares e amigos que me apoiaram durante todo o processo de formação, pesquisa e escrita deste trabalho, seus encorajamentos, incentivos e palavras de apoio foram fundamentais para que eu pudesse superar os desafios e dificuldades encontrados ao longo do caminho.

Agradeço também a todos os meus professores, verdadeiros incentivadores de um futuro melhor, principalmente a minha orientadora Prof.^a. Me Camila Valera Reis que me acompanhou durante toda esta jornada, agradeço por sua paciência, dedicação e orientações valiosas. Suas sugestões e críticas construtivas foram essenciais para me aprimorar.

Não posso deixar de mencionar o agradecimento aos autores e pesquisadores cujas obras foram essenciais para a construção deste trabalho. Seus conhecimentos, ideias e teorias foram fundamentais para a elaboração das hipóteses, conclusões e argumentos aqui apresentados. Por fim, gostaria de expressar minha gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta pesquisa, mesmo que de maneira indireta.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho.

A todos, o meu muito obrigada!

“Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado.”

MARX, Karl. O 18 Brumário de Luis Bonaparte, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 5a edição, 1986, p. 17.

RESUMO

Com o propósito de esclarecer como a internet e a tecnologia têm potencializado e impactado o mercado de prestação de serviço e de entregas, mudando a forma em que os serviços são prestados, em especial de alimentos, às entregas e transporte. A presente monografia tenciona compreender a nova modelagem que está ocorrendo nas relações de trabalho como foco central de debates a relação de trabalho que há entre declínios de serviços de aplicativos e as empresas digitais de entregas sob a ótica do direito do trabalho. Essa modalidade de trabalho é caracterizada pela intermediação de aplicativos ou plataformas digitais, que conectam os serviços aos consumidores, facilitando a contratação de serviços de entrega, transporte, alimentação, entre outros. Para essa abordagem a metodologia de pesquisa foi através de fontes bibliográficas e documentais, bem como da análise jurisprudencial de casos concretos. O estudo será norteado pelo método científico, hipotético-dedutivo, que fornece uma base para culturas dinâmicas e sintéticas da realidade; fenomenológica, que busca compreender esse fenômeno e como ele se apresenta na realidade qualitativa no que se refere às relações sociais e cotidianas, em que analisa as lutas cotidianas do trabalho e dos ambientes sociais à realidade de certos grupos de trabalho que lutam continuamente pelo emprego e o entorno social. Mas é gide deste estudo estará voltado principalmente em demonstrar a ineficácia da Lei 14.297/2022 e sua divergência com o texto Constitucional de 1988, CLT (Consolidação das leis do Trabalho) ao desconsiderar ponto crucial o reconhecimento do vínculo empregatício, proteção do trabalho formal com direitos e garantias, fazendo uma observação sistêmica dos conceitos e métodos existentes, que possibilitará maior entendimento e compreensão dessas relações e a retomada para uma solução eficaz aos questionamentos sem que haja retiradas de direito desse trabalhador no modelo de trabalho em ambiente digital tendência mundial que veio para ficar.

Palavras-Chaves: Aplicativo Delivery; Entregadores; Lei .14297/22

ABSTRACT

With the purpose of clarifying how the internet and technology have leveraged and impacted the service and delivery market, changing the way in which services are provided, especially food, deliveries and transport. This monograph intends to understand the new modeling that is taking place in labor relations as a central focus of debates on the labor relationship that exists between declines in application services and digital delivery companies from the perspective of labor law. This modality of work is characterized by the intermediation of applications or digital platforms, which connect services to consumers, facilitating the contracting of delivery, transportation, food services, among others. For this approach, the research methodology was through bibliographical and documentary sources , as well as the jurisprudential analysis of specific cases. The study will be guided by the scientific, hypothetical- deductive method, which provides a basis for dynamic and synthetic cultures of reality; phenomenological, which seeks to understand this phenomenon and how it presents itself in qualitative reality with regard to social and everyday relationships, in which it analyzes the daily struggles of work and social environments to the reality of certain work groups that continuously fight for employment and the social environment. But the aegis of this study will be focused mainly on demonstrating the ineffectiveness of Law 14.297/2022 and its divergence with the Constitutional text of 1988, CLT (Consolidation of Labor Laws) by disregarding the crucial point of recognition of the employment relationship, protection of formal work with rights and guarantees, making a systematic observation of existing concepts and methods, which will enable greater understanding and understanding of these relationships and the return to an effective solution to questions without having withdrawals of this worker's rights in the work model in a digital environment trend world that is here to stay.

Keywords: Courier; Delivery application; Law 14.297/22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO NO BRASIL	15
2.1 PROCESSO DE FORMAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	15
2.2. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	19
2.3 O RETROCESSO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL	22
3 UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO AMBIENTE DIGITAL...24	
3.1 UBERIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA.....	24
3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO MEIO DIGITAL	27
4DESAFIOS DO TRABALHO NO ESPAÇO DIGITAL: DESTAQUE PARA OS ENTREGADORES DE APLICATIVO DELIVERY.....31	
4.1 ENTREGADORES DE APLICATIVOS E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO	31
4.2 ANÁLISE DIDÁTICA DA INEFICIÊNCIA DA LEI Nº 14.297/2022.....	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....48	
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tenciona compreender a nova modelagem que está ocorrendo nas relações de trabalho como foco central de debates a relação de trabalho que há entre prestadores de serviços de aplicativos e as empresas digitais de deliverys sob a ótica do direito do trabalho. Com o propósito esclarecer o quão a internet e a tecnologia têm potencializado e impactado o mercado de prestação de serviço e de entregas, mudando a forma em que os serviços são prestados, em especial de alimentos, às entregas e transporte.

Esse novo recorte das relações de trabalho desses fornecedores de serviços de aplicativos e empresas contratantes é um tema complexo e controverso no campo do direito do trabalho, que veio com a transformação digital no meio social e essas mudanças são significativas e interferem diretamente nessas relações. O modelo de relação entre a procura de serviços de aplicativos e empresas contratantes têm sido alvo de discussões em diversos países, incluindo o Brasil, no que tange os aspectos jurídicos e sociais. Essa modalidade de trabalho é caracterizada pela intermediação de aplicativos ou plataformas digitais, que conectam os serviços aos consumidores, facilitando a contratação de serviços de entrega, transporte, alimentação, entre outros.

No entanto, surge a questão de como classificar juridicamente essa relação entre produtores de serviços e empresas contratantes. Uma das principais preocupações é a possível descaracterização da relação de emprego, pois, nessa modalidade de trabalho, muitas vezes não há vínculo empregatício entre as partes envolvidas. Essa inconsistência normativa gera a precarização do trabalho, em que o trabalhador fica desprotegido quanto aos direitos trabalhistas.

Por sua vez estabelece no texto normativo vigente o conceito de relação empregatícia é definido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “toda relação de trabalho protegida pela legislação trabalhista”, ou seja, uma relação em que o trabalhador presta serviços de forma subordinada e onerosa a um empregador, recebendo salário em troca. Nesse sentido, a relação entre os serviços de aplicativos e empresas contratantes pode ser caracterizada como uma prestação de serviços sem vínculo empregatício, uma vez que a atividade é realizada de forma autônoma e sem subordinação direta ao contratante.

No entanto, essa caracterização pode ser contestada, visto que há diversos

fatores que indicam a existência de subordinação, como a necessidade de seguir regras e procedimentos fiscais pelas empresas contratantes, como horários e padrões de atendimento ao cliente. Além disso, na maioria das vezes esses trabalhadores são dependentes economicamente dessas plataformas, tendo essa atividade como única fonte de renda o que reforça a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício.

Percebido nas tumultuadas relações de trabalho entregadores e empresa digital que o reconhecimento de vínculo empregatício bem como direitos do trabalhador celetistas tem sido objeto de diversas demandas judiciais nas varas do trabalho, essa insegurança jurídica àquele que recorre ao judiciário, perfaz visando a definição de um marco legal que garanta a proteção social e trabalhista para os recebimentos de serviços de aplicativos. O ideal é que possam ser atendidas essas demandas com soluções que garantam tanto a flexibilidade da prestação de serviços quanto a proteção dos direitos trabalhistas dos envolvidos.

Ademais, dentro dessa modalidade de trabalho há duas posições em relação à natureza da relação contratual entre os incentivos de serviços de aplicativos e as empresas contratantes: alguns argumentam que há uma relação de emprego, enquanto outros defendem que se trata de uma relação de prestação de serviços de serviços sem vínculo empregatício.

Aqueles que afirmam a existência de uma relação de emprego argumentam que os produtores de serviços de aplicativos operam como funcionários das empresas contratantes, já que são subordinados e dependentes das empresas contratantes em sua atuação. Eles sustentam que as empresas contratantes exercem controle sobre a forma como o trabalho é executado e que os benefícios de serviços estão sujeitos a diretrizes e regras impostas pelas empresas contratantes.

Por outro lado, aqueles que argumentam que não há relação de emprego alegam que os impulsionam de serviços de aplicativos controlados como autônomos, prestando serviços às empresas contratantes de forma independente.

Eles sustentam que os fornecedores de serviços têm liberdade na execução de seu trabalho e não são subordinados ou dependentes das empresas contratantes. Nesta perspectiva, as empresas contratantes seriam apenas genuínas entre o prestador de serviços e o consumidor final, não havendo relação de subordinação entre as partes.

E por conta do polêmico e complexo impasse, dessas relações entre os entregadores pessoa de direito, os serviços de aplicativos e empresas contratantes e diante da emergência da natureza da relação contratual entre as partes o legislativo na tentativa de acalmar os ânimos cria a lei ordinária 14.297/2022 para regulamentar essas relações. Porém na literatura da lei específica muitos direitos já consolidados da CLT não foram contemplados e portanto sua aplicação no contexto social mostrou-se ineficiente, pois a mesma não assegurou os direitos dos prestadores de serviços digitais, desse modo a insatisfação da categoria ainda acontece em demandas judiciais, por isso requer se uma análise cuidadosa dos aspectos relevantes confrontando os impactos positivos e negativos nas relações entre as partes observando a conjectura trabalhista.

Nessa análise didática passaremos sutilmente pela trajetória da Consolidação das Leis Trabalhista e Constituição Federal de 1988, pontuando os direitos e garantias assegurados, trataremos também, da Reforma Trabalhista de 2017 e sua repercussão negativa na seara do trabalho com a flexibilização dos contratos e relações de trabalho diante da inversão de valores com o aumento do trabalho informal contemporâneo, que hoje se apresenta em sua maioria na esfera digital. E esses novos moldes de trabalho tem como base das relações de trabalho a internet, fato que ficou mais evidente na pandemia do Covid 19.

Essa nova modalidade de trabalho, tornou-se fonte de renda principal para uma grande parcela da população que vive em situação de vulnerabilidade, e toda essa migração de trabalhadores para o trabalho de entregas de alimentos em plataformas digitais utilizando -se de aplicativo intensificou a precarização e surgiu a uberização do trabalho no Brasil impactando direto à dignidade humana do cidadão brasileiro. Pretende-se demonstrar que essas relações de trabalho contrariam a CLT e apontar caminhos dentro do próprio dispositivo que estão sendo ignoradas, esse que é a luz para assegurar a esses que exercem a função de entregadores de aplicativo o direito ao trabalho digno e formal.

Para essa abordagem a metodologia de pesquisa foi através de fontes bibliográficas e documentais, bem como da análise jurisprudencial de casos concretos. O estudo será norteado pelo método científico, hipotético- dedutivo, que fornece uma base para interpretações dinâmicas e sintéticas da realidade; fenomenológica, que busca compreender esse fenômeno e como ele se apresenta na

realidade qualitativa no que se refere às relações sociais e cotidianas, em que analisa as lutas cotidianas do trabalho e dos ambientes sociais à realidade de certos grupos de trabalhadores que lutam continuamente por emprego e o entorno social.

Mas é gide deste estudo estará voltados principalmente em demonstrar a fragilidade e ineficácia da Lei 14.297/2022 e sua divergência com o texto Constitucional de 1988, CLT (Consolidação das leis do Trabalho) ao desconsiderar crucial ponto o reconhecimento do vínculo empregatício, imprescindível do trabalho formal com direitos e garantias, fazendo uma criteriosa observação dos conceitos e métodos existentes, que possibilitará maior entendimento e compreensão dessas relações e a retomada para uma solução eficaz aos litígios sem que haja retiradas de direito desse trabalhador, modelo de trabalho em ambiente digital tendência mundial que veio para ficar.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO NO BRASIL

2.1 PROCESSO DE FORMAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Desde o fim do império em 1889, os trabalhadores do Brasil enfrentaram muitos desafios e instabilidades sociais, pois com o fim do império, eram quase cinquenta e cinco mil imigrantes, desses grande maioria eram italianos e esses operários trabalham nas cidades em pequenos locais como fábricas e comércios e no campo, a esses imigrantes também somava os quase um milhão de escravos recém- libertados com o fim da escravidão, desse modo a mão de obra se tornou abundante e os recém empresários dá época exploravam sua força de trabalho, com quase nenhuma empatia, pois eles não sentiam a necessidade nem o dever de remunerar adequadamente com salários ou até conceder qualquer tipo de direito a esses trabalhadores. (MARINGONI,2013)

Segundo matéria da revista “desafios do desenvolvimento” Maringoni Gilberto (2013, n.p.) os primeiros pensamentos de organizar e estruturar o trabalho se iniciaram a partir da primeira guerra mundial, devido ao aumento considerável de imigrantes que adentram o país fugindo da guerra. E esse processo de organização do trabalho ganhou mais força no ano de 1903 com a promulgação do Decreto Lei nº 979 que permitia aos trabalhadores rurais o direito de se organizarem como sindicatos e no ano de 1907 foi a hora dos empregados urbanos por meio do Decreto Lei nº 1637 obter o direito de poder se organizar como sindicato. (MARINGONI, 2013).

Agora empregados urbanos e rurais, já organizados em sindicatos inicia-se o processo mais intenso de negociações de direitos trabalhistas, mas essas negociações aconteciam de forma isoladas, e a insatisfação dos trabalhadores foram crescendo pela falta de resoluções que deixavam esses trabalhadores cada dia mais inconformados e aos poucos em sindicatos ainda que locais foram construindo pedidos mais centralizados como o fim do trabalho infantil, redução da jornada de trabalho que há época era de 12 a 16 horas por dia para 8h diárias, trabalho das mulheres entre outros. (LEITE,2014)

Essas negociações eram realizadas agora com a acompanhamento do sindicato daquela categoria ainda por localidade de trabalho os acordos eram construídos, mas não era aplicada a todos de maneira igualitária.

Mas essas mobilizações locais foram crescendo e se articulando ao ponto de acontecer a maior delas na cidade de São Paulo no ano de 1917 chamada greve geral que reuniu milhares de operários que ficaram paralisados por oito dias que exigiam como pauta melhores condições de trabalho, remuneração entre outros. Essa paralisação sem dúvida foi o grande marco histórico na mudança de política para negociar com as categorias dos operários e para a retomada das negociações para garantia dos direitos trabalhistas.(MARINGONI,2013)

E a partir desse maior movimento grevista dos operários, os empresários e até mesmo esses trabalhadores das fábricas passaram a conhecer sua força como unidade e desencadearam sucessivas reivindicações desde então, que visava ser incorporadas à proteção do trabalhador como em 1919 com a lei de proteção a acidentados no trabalho, em sequência às normas para a instituição das caixas de pensão destinadas à ferroviários de 1923, nessa época o Brasil passava por várias transformações na esfera social e política. (LEITE,2014)

No ano de 1930 no cenário mundial iniciava uma mudança nas relações de trabalho dando mais ênfase as negociações de melhorias nas condições de trabalho nas fábricas e indústrias, servindo de incentivo ao Brasil para continuação de melhorias de trabalho e nas relações com os trabalhadores e a ampliação de direitos iniciando seu processo de criação de um mecanismo único que iria viabilizar o trabalho, uma lei que fosse capaz de unificar todas as categorias, o que ainda não acontecera até a presente data.(CEZAR,2008)

E o descontentamento por parte da classe predominante operária da época aumentava cada vez mais pois não viam nas leis e decretos uma lei trabalhista uniforme, capaz de atender todos os anseios, ao contrário a apreciação de algumas categorias o que gera ainda mais insatisfação e movimentos grevistas. Mas com iniciou mais ativo dos sindicatos participando auxiliando nas negociações, ouvindo e trazendo os anseios dos trabalhadores foram buscando a adequação por meio de acordos coletivos cada vez mais assertivos foi-se elaborando aos poucos uma lei trabalhista que regia as relações de trabalho até que se chegou mais próximo dos moldes que consolidou as leis trabalhista dos dias atuais. (CEZAR, 2008, p.15)

De todas essas mudanças que vinham acontecendo por meio de reivindicações uma das mais significativas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no ano de 1930, quando de fato o Estado respondeu de forma mais efetiva

ao anseio daqueles trabalhadores observando a real necessidade de criação de um modelo mais robusto de leis trabalhistas iniciando o processo de democratização do trabalho mesmo em um país vivendo sob um regime militar adotando as várias medidas com:

A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 26 de novembro de 1930; a 15 de julho de 1934, em que os Ministros do Governo Provisório da Revolução de 1930 obtiveram a adoção de diversos decretos legislativos. A segunda fase vai de 16 de julho de 1934 a 9 de novembro de 1937 (período de vigência da constituição de 1934, durante o qual Agamenon Magalhães dirigiu o Ministério do Trabalho), quando o Congresso Nacional reinstituído, legislou sobre a matéria em foco. A terceira fase, de 10 de novembro de 1937, é marcada pelo início da vigência da Carta Constitucional de 1937, outorgada com fechamento do Congresso Nacional. Após a promulgação da Constituição de 1934 e o golpe de estado de 10 de novembro de 1937, várias outras leis trabalhistas foram promulgadas, notadamente: Decreto n. 24.637, de 10.7.34, referente a acidentes de trabalho; Decreto n. 24.594, de 12.7.34, que reforma a lei sindical; Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui o salário mínimo; Lei n. 367, de 31.12.36, que cria o instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários; Decreto-lei n. 910 de 20.11.38, que dispõe sobre duração e condições do trabalho dos jornalistas; Decreto-lei n. 1.402, de 5.7.39, que regula a associação profissional ou sindical; e o Decreto-lei n. 1.523, de 18.8.39, que assegura aos empregados o direito a dois terços dos vencimentos em caso de incorporação militar. A criação da justiça do trabalho deu-se pela Constituição de 1934, em outubro de 1935. Sua organização efetiva deu-se por meio do Decreto-Lei n. 1237, o qual fixou que os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados seriam dirimidos pela Justiça do Trabalho. (CEZAR, 2008, p.16 e 18).

Essas medidas adotadas pelo governo que vão desde a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 26 de novembro de 1930, um grande passo para a unificação e democratização do trabalho com a criação de uma lei única que regulasse as relações de trabalho, mas medidas adotadas pelo governo em destaque o fechamento do congresso nacional no ano de 1937 um colapso político que atrasou a criação da lei unificada.

Mas finalmente no ano de 1943 ainda sob o governo de Getúlio Vargas, foi promulgada o Decreto Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, que por ser grande articulador político utilizou o dia 1º de maio data importante para os trabalhadores e um estádio como de costume a promulgação da lei que atenderia todas as categorias de trabalhadores urbanos e rurais, lei esta que vigora até os dias atuais consolidando definitivamente os direitos dos trabalhadores, assegurando que as relações de trabalho com um regimento robusto, dando maior credibilidade e

responsabilizando se necessário relações entre empregador e empregado, com regimento próprio e juizados especiais do trabalho para em caso eventual desacordos nessas relações, dessa maneira o códex possui a seguinte estrutura: (CEZAR,2008)

Título I (introdução) e capítulos I, II, III e IV do Título IV (referentes a disposições gerais, remuneração, alteração, suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho), com a consequente adaptação das disposições inseridas nos Capítulos V, VI, VII e VIII do mesmo título (referentes a: rescisão, aviso prévio, estabilidade e força maior). (CEZAR, 2008, p. 20)

Mesmo com a lei unificada do trabalho ainda não havia um órgão judicial que pudesse julgar especificamente as demandas advinda das relações de trabalho e como tudo na época tinha que ser concebido e aprovado por Getúlio Vargas que centralizou o poder no executivo, pois havia destituído o poder legislativo com o fechamento do congresso nacional desse modo somente poderia ser criado um órgão que pudesse processar e julgar as lides trabalhistas desde que esse órgão funcionasse a priori sob o comando do poder executivo, condição que fora criada a justiça trabalhista, que aos poucos mais tarde na Constituição de 1946, integrou o Poder Judiciário. (CEZAR,2008)

Assim, nota-se que o desenvolvimento do direito do trabalho mesmo que ocorreu desordenado e esparsos, contemplando cada profissão em um período histórico, utilizando de um padrão específico discriminatório, que feria muitas profissões que não eram protegidas por lei. (Cezar,2008, pg.18)

E por fim a criação do decreto lei de 1943 que consolidou as leis do trabalho unificando todas as classes trabalhadores e servindo de base para as relações de trabalho e possíveis demandas judiciais até os dias atuais, passando por adequações ao longo do tempo a fim de acompanhar as mudanças sociais, tornando se atual a fim de que todos trabalhadores possam fazer parte dessa estrutura tornando-a mais dinâmica nos direitos e garantias previstas e elencadas no dispositivo regulador das relações de trabalho e prestação de serviço, CLT assim como sua configuração de estrutura própria, para processar e julgar as demandas com a celeridade necessária a que se destina a justiça do trabalho. (LEITE,2014)

2.2. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A constitucionalização do trabalho segundo Delgado(2020, p.127) no Brasil é parte do do processo histórico que culminou antes mesmo de sua inserção de normas trabalhistas na Constituição Federal de 1988. Antes da promulgação da Constituição de 1988, as leis trabalhistas eram regidas por legislações esparsas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e diversas outras leis trabalhistas específicas. Essas leis foram importantes para a proteção dos trabalhadores, mas apresentavam limitações e não eram capazes de abranger todas as questões relacionadas ao trabalho.

Nessa perspectiva de garantir os direitos dos trabalhadores a Constituição de 1988, teve papel importante e alterações significativas nos direitos trabalhistas, tornando-os mais abrangentes e protegidos pela lei maior do país. Além disso, a Constituição incluiu diversos princípios fundamentais relacionados ao trabalho, como a proteção do trabalho como direito social, a valorização do trabalho humano, a liberdade de associação sindical, a garantia do salário mínimo, entre outros. (DELGADO,2020)

Desde então, a Constituição tem sido uma referência importante para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, sendo responsável pela criação de diversos órgãos e instituições voltadas para a fiscalização e garantia desses direitos, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, entre outros. No entanto, apesar dos avanços, ainda há muitos desafios a serem enfrentados na área trabalhista no Brasil, como a informalidade, a precarização do trabalho, a mortalidade, a desigualdade de gênero e a falta de vigilância efetiva. (DELGADO,2020)

Delgado (2020,p.65) disciplina que o trabalho tornou-se um direito essencial por meio da Constituição Federal de 1988, que trouxe o conceito de Estado cujo núcleo é o Direito do Trabalho essa titularidade foi atribuída pela Constituição Cidadã, por normatizar, por formalizar e organizar o Brasil como Estado Democrático Direito, com a estrutura em trípode: a pessoa humana, a sociedade política inclusiva, e a sociedade civil, esses três elementos foram imprescindíveis para tornar o direito ao trabalho um direito fundamental.

Desse modo, as leis trabalhistas acompanharam a Constituição, desenhando um novo cenário aos trabalhadores contemplando as categorias existentes garantindo os direitos.

Apresentando-se no texto constitucional em várias partes como:

Os artigos 1, incisos III e IV e 7 caput e incisos tratam os direitos dos trabalhadores em seu aditamento a valorização que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; trazem de forma significativa a dignidade da pessoa humana; sendo assim os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social sendo observadas e atendidas as condições previstas em lei e seu cumprimento e inclusão as relações de trabalho. (BRASIL, 1988)

Delgado (2020, p.156) disciplina que o trabalho ter sido inserido no texto constitucional foi notória e de suma importância na solidificação Constituição Cidadã ao trabalhador, a proteção das relações de trabalho, com regulação diretiva e substancial ao trabalho formal com conteúdo mínimo de direitos e garantias aos assalariados e a valorização do emprego formal. No texto constitucional há vários dispositivos legais que buscam fortalecer o emprego formal no Brasil. Dentre eles, podemos destacar:

Art. 7º: Trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo uma série de garantias, como salário mínimo, jornada de trabalho não excedente a oito horas, obediência e quarenta e quatro semanais, descanso semanal remunerado, férias remuneradas com acréscimo de um terço do salário , décimo terceiro salário, licença-maternidade, licença-paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros. (BRASIL,1988, art.7º)

O referido capítulo dos Direitos Sociais é exemplo apreciativo da importância do trabalho para a dignidade humana e fundamental, aplicado a todos trabalhadores rurais e urbanos, brasileiros naturais, naturalizados e estrangeiros residentes, estreitando e formalizando a relação de trabalho a todo cidadão sendo protagonizado no artigo 7º e incisos os mais importantes direitos essenciais para o desenvolvimento humano preconizada pelo legislador originário em 1988 que colocou todos sob a guarda e proteção do Estado Democrático de Direito. (BRASIL,1988, art.7º)

Prevê também a valorização do emprego formal como um dos princípios fundamentais da ordem econômica e social do país. Esse princípio está presente no artigo 170º da Constituição, que estabelece as bases da ordem econômica brasileira. E de acordo com esse artigo, a ordem econômica tem como objetivo assegurar a todos uma existência digna, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem por princípios a soberania nacional, a propriedade privada, a função social da

propriedade, a livre concorrência, a defesa do consumidor e o meio ambiente ecologicamente equilibrado. (BRASIL,1988, art.170º)

Além disso, a Constituição estabelece uma série de direitos trabalhistas que visam proteger o trabalhador e promover o emprego formal. Entre esses direitos, podemos citar o salário mínimo, o 13º salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o seguro-desemprego, a jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais, o direito às férias remuneradas e licença-maternidade. (BRASIL,1988)A Constituição também prevê a existência de sindicatos, que têm como objetivo representar os trabalhadores em coletivos e defender seus interesses e direitos. Essa proteção e valorização do emprego formal está presente também na legislação trabalhista, que estabelece uma série de direitos e deveres para empregados e empregadores. (BRASIL,1988, art.7º)

Dentre as mudanças pós texto constitucional mais significativas nas leis trabalhistas foram a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), de acordo com as hipóteses previstas no art. 20 da Lei 8.036, de 1990, pode ser sacado pelo trabalhador ao se aposentar, nos casos de demissão sem justa causa, em razão de doença grave (HIV, neoplasia maligna ou doença grave em estágio terminal), falecimento do titular da conta, bem como para aquisição de casa própria, a regulamentação do trabalho temporário, a ampliação da licença maternidade, a instituição do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, a garantia do seguro desemprego, entre outras são de grande relevância para o desenvolvimento social democrático do trabalho. (BRASIL,1990, art.20)

Além disso, a Constituição reconheceu a importância dos sindicatos e dos acordos coletivos de trabalho para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, a legislação trabalhista também passou a prever a negociação coletiva como um meio de solução de conflitos trabalhistas e de estabelecimento de direitos e obrigações entre empregados e empregadores. (BRASIL.1988)

Nesta vertente o artigo 5º da Constituição Federal é imprescindível para fortalecimento do direito ao trabalho a solidificação e entendimento da Constituição Federal e o Direito do Trabalho com as leis que regulam as relações de trabalho para fique evidenciado e normatizado como substância essencial à dignidade humana e enriquecedor nas relações sociais em linhas gerais a garantia para uma vida digna, e o Estado Democrático de Direito como protetor do trabalhador hipossuficiente o

vulnerável tem por obrigação ofertar e promover políticas públicas de incentivo e valorização ao emprego formal a todo aquele que esteja apto para o trabalho possa exercê-lo de forma livre desde que atendidas as qualificações que a lei estabelecer desse modo estarão sendo respeitados os direitos e garantias fundamentais e essenciais para o desenvolvimento social e humano sobre a proteção do Estado o trabalho escolhido, atendendo os requisitos legais.(BRASIL, art. 5º XIII CF/88).

A priori, essas garantias ao trabalhador tornaram-se mais resistentes com o texto Constitucional, que uniu as Leis Trabalhistas, em especial a CLT, um marco para os Direitos sociais em destaque no Direito do trabalho. Destarte que ainda existem desafios a serem superados para a garantia efetiva dos direitos dos trabalhadores no Brasil, com necessidade de uma fiscalização efetiva das leis trabalhistas, a valorização do trabalho digno e a erradicação do trabalho infantil e do trabalho análogo a escravidão vivenciada em novos formatos de trabalho. (CEZAR,2008)

Assim, em defesa dos direitos fundamentais essenciais à vida digna, Constituição Cidadã, preconiza os princípios e regras importantíssimas que norteiam a seara trabalhista, bem como a proteção ao o trabalho, ao direito e ao trabalhador, promovendo a celeridade processual, a fim de cumprir sua função social observando os limites da lei e os reguladores do trabalho.(DELGADO,2020)

2.3 O RETROCESSO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Para Delgado (2020, p.122) Em conexão com a derrubada do governo eleito democraticamente em 2016, no final de 2014, uma série de reformas legais foi lançada no Brasil visando a implementação do projeto ultraliberal de um estado mínimo com a privatização da riqueza e das instituições públicas, a limitação das políticas públicas de cunho social e o impulso imediato de medidas diversificadas para favorecer unilateralmente o poder econômico.

Nesse projeto de lei 2017 enviado para o congresso nacional pela Presidência da República já nos meses finais do ano 2016 teve tramitação no primeiro semestre do ano de 2017 e foi aprovado parte do texto original mesmo com duras críticas dos sindicato, juristas e dos trabalhadores, sofrendo algumas alterações, mas não impediu que a mesma fosse aprovada, entrando em vigor no 11.11.2017 a Lei 13.467 a chamada Reforma Trabalhista, contendo pontos altamente lesivos aos trabalhadores de todo território nacional essa reforma abalou os empregos e as estruturas das

relações de trabalho, sendo está uma reforma antitética a estrutura que vigorou por quase três décadas precedentes. Iniciando uma nova era de desinstitucionalização dos Direitos Sociais. (DELGADO,2020)

Muitas foram as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, em que destacam-se o incentivo legal à contratação autônoma (art. 442-B da CLT), contrariando os preceitos criadores e idealizadores da lei trabalhista, a desregulamentação ou flexibilização das regras concernentes à jornada de trabalho com a revogação do parágrafo terceiro do dispositivo legal CLT(art. 58 da CLT), o enfraquecimento e a descaracterização do salário e a criação de trabalho intermitente (art. 443 da CLT) do empregado esses pontos impactaram de maneira negativa as relações de trabalho, atingindo em especial o trabalhador parte vulnerável da relação de trabalho. (DELGADO, 2020, p.124)

Para Delgado (2020, p. 128) a reforma da CLT de 2017 foi o motor propulsor da flexibilização nos contratos de trabalho e nas formas de contratação do empregado, bem com da permissiva de redução da remuneração e jornada de trabalho, caminho este para a precarização e ulberização sendo verdadeiras regressões civilizatórias com inusitadas interpretações mas com o fim de mitigar os direitos desse trabalhador.

Fator contributivo para o aumento da informalidade do trabalho e aumento da pobreza, bem como desigualdade social, ressurgindo a precariedade do trabalho e a desvalorização do trabalhador que transitam por contratos de trabalho presenciais ou digitais, formas de burlar as leis trabalhista, trazendo esse empregado para a área de prestação de serviço o trabalhador autônomo todo tipo de manobra para que não haja vínculo empregatício é a ideia insistente de exploração da força de trabalho e a retirada de direitos, pior agora que valem de pontos contidos no próprio dispositivo legal vigente. (ANTUNES,2020)

Delgado (2020, p.164) disserta que a reforma trouxe novamente para seara trabalhista o espírito anti-humanista e antissocial contrários ao desenvolvimento econômico e à geração de empregos, esses novos arranjos no presente diploma de 2017 espraiam em medida provisória para enfrentar, nas economias e sociedades brasileiras o estado de calamidade pública produzida pela pandemia

Considerada mundial após a Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 30 de

janeiro de 2020, em decorrência da Doença por Coronavírus – COVID-19 (decorrente do SARS- CoV2, novo Coronavírus); .(BRASIL, Ministerio da saude, portaria,nº 188, 2020)

Tendo esta repercutido mundialmente trazendo consequencias irreparaveis a curto prazo,medio prazo no Brasil alem da saude das pssoas seu impacto devastador foi também na área dos direitos sociais atingindo em cheio os mais vulneráveis sociais com o desemprego. Ressurgindo em lugar de destaque a precarização nas novas relações do trabalho no formato digital. (DELGADO,2020)

3UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO AMBIENTE DIGITAL

3.1 UBERIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Para muitos a uberização, surge com as forças produtivas nas grandes indústrias gradativamente por força da microeletrônica, é vista como um retrocesso social, aludindo aos primórdios da Revolução Industrial, sem limitação de jornada e com o recebimento de valores remuneratórios abaixo do salário mínimo, além da submissão às situações degradantes, sem amparo da legislação social, previdenciária e essencialmente trabalhista. Essas pequenas e permanentes alterações no sistema organizacional da indústria de bens, tendo uma redução da força de trabalho humana empregada e um maior investimento em aparatos tecnológicos e maquinaria, maior concentração do capital em destaque os componentes computacionais. (CASTRO,2020 p.165-166).

Castro (2020, p.167) destacar que foi importante a difusão e acesso aos computadores e à internet promovendo alterações significativas não somente no ambiente produtivo, mas em toda a sociabilidade humana que integra o movimento do capital. Com maiores ganhos das indústrias com as inovações tecnológicas, ocasionou o movimento de rebaixamento do custo do valor e da força de trabalho, pressionado os processos de desregulamentação das proteções trabalhistas legais e o aumento das terceirizações.

Antunes(2020, n.p) discorre acerca da nova era.econômica tendo como estudo a economia digital, da indústria 4.0 a "uberização" no trabalho digital refere- se a um fenômeno ao modelo de negócios semelhante ao da empresa Uber aplicado em outros setores ou indústrias, principalmente no campo do trabalho freelancer ou sob

demanda. O termo deriva do fato de que a Uber revolucionou a indústria de transporte ao conectar motoristas independentes a passageiros por meio de um aplicativo.

Várias plataformas surgiram para fornecer serviços e conectar trabalhadores independentes a clientes em diferentes setores, como entregas, serviços domésticos, programação, design, redação, tradução e muito mais. Essas plataformas funcionam como intermediários digitais, conectando trabalhadores autônomos e clientes em busca de serviços. (PIRES,2019)

De acordo com Antunes (2020,n.p) a uberização é um processo no qual as relações de trabalho crescem de forma individualizadas e mascaradas, assumindo a aparência de “prestação de serviço”, extinguindo-se as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

Nessa vertente Oitaven (2016, p.16) discorre sobre esse expansão da informacional-digital sob a perspectiva imperialista do capitalismo, especial o financeiro que se impõe como uma trípole inseparável e destrutiva sobre o trabalho, a terceirização, informalidade e a flexibilidade que ressurge no paradigma do trabalho global digital utilizando se de ferramentas como:

O aplicativo de trabalho 'on-demand' mais conhecido é o da Uber, que atua no setor de transportes, no qual um cliente solicita um carro para fazer uma viagem e o motorista, que estiver próximo ao local e disponível, aceita o trabalho. As principais características desse sistema são: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas. (OITAVEN,2016,pg.17- 18).

Exemplo conhecido mundialmente a empresa Uber de passageiros, ela possui trabalhadores que são gerenciados por plataforma online, onde essas plataformas digitais atuam como intermediárias, permitindo que os trabalhadores se cadastrem e ofereçam seus serviços, utilizando seu veículo, arcando com as despesas de seguro, manutenção, limpeza, enquanto a plataforma o “aplicativo” se apropria do valor gerado pelo sobretrabalho, sem que haja nenhuma regulação social do trabalho, mesmo que a relação de emprego esteja evidente com a retirada do motorista da plataforma, no caso de recusa ou de escolha das corridas mais rentáveis ao motorista, pois as plataformas todas são rentáveis, diante do ganho real em cima de cada corrida. (OITAVEN,2016)

E o que iniciou com motorista de transporte de passageiros estendeu para entregas de produtos e alimentos, que utiliza trabalhadores para realizar as entregas por motos, bicicletas, patinetes e até a pé, o trabalho de entregas deliverys, também realizado sob demandas de trabalhadores autônomos com responsabilidade da entrega do produto, segundo as empresas os entregadores têm “flexibilidade” para escolher quando e onde desejam trabalhar, fazer as entregas.(SOARES;OLIVEIRA 2020)

Podendo estes aceitar ou recusar de acordo com sua disponibilidade e preferências, seguido de parâmetro com avaliações do serviço de entregas pelos clientes direto na plataforma por meio de um sistema digital de classificação e avaliação realizado, permitindo que os clientes avaliem e comentem sobre os trabalhadores após a conclusão do serviço. Isso funciona como uma espécie de seleção natural para permanência ou para probabilidade de eles serem contratados para futuros projetos. (OITAVEN,2016)

Deslandes(2020,n.p) explica que essas como se intermedia o trabalho dessas empresas digitais de delivery, nelas os entregadores não recebem de imediato os pagamentos e transações ficam a cargo das plataformas e os clientes,não havendo interferência do entregador. Isso simplifica o processo de pagamento e garante segurança tanto para os clientes quanto para os trabalhadores.

Nesse formato digital de entregas a uberização do trabalho segue uma linha tênue benefício e malefício para os trabalhadores, pois ela oferece flexibilidade, a oportunidade de ganhar dinheiro extra e a capacidade de trabalhar em projetos variados. No entanto, pode haver incerteza em relação à estabilidade do trabalho e à proteção social. (DESLANDES,2020)

Nas questões relacionadas aos direitos trabalhistas, à proteção social e à regulamentação dessas plataformas. Muitas vezes, os trabalhadores nessas plataformas são classificados como contratados independentes, o que resulta na falta de benefícios e proteções trabalhistas tradicionais. (OITAVEN,2016)

A uberização no trabalho digital continua a evoluir e a provocar impacto em vários setores. Por isso é importante repensar sobre todo processo de informatização do trabalho apontada por muitos, como propulsora dos processos produtivos que se tornaram cada vez mais automatizados e robotizados em toda cadeia de valor controlada digitalmente.Utilizando -se dos algoritmos, da inteligência artificial e todos

os recursos tecnológicos, canalizando literalmente para fins lucrativos se aproveitando da flexibilização das leis, onde o trabalho assalariado com todo aparato social e jurídico é transfigurado para hipótese de uberização a prestação de serviço vigente que estampa as plataformas digitais. (ANTUNES, 2020)

Por fim a informatização das relações de trabalho é necessário, mas isso não deve servir para mascarar uma relação de emprego em sequência a descaracterização do trabalhador com retiradas de seus direitos, ao passo que se utiliza da sua força de trabalho humana essencial na execução do serviço.

Por isso é importante restabelecer o trabalho formal aqueles que exercem a função de entregador em situações mais adversas do dia a dia arriscando a vida no trânsito diariamente das cidades, com jornadas exaustivas com oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com subordinação a essas empresas compreendidos como trabalho formal, é importante encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e as proteções para os trabalhadores envolvidos nesse tipo de economia compartilhada. (ANTUNES,2020)

3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO MEIO DIGITAL

Essa precarização do trabalho no meio digital é uma realidade cada vez mais presente no mundo do trabalho atual. E esta precarização motiva-se para Silva (2022, n.p),pela necessidade de trabalhar muitas horas para conseguir ter lucro aceitável para sobreviver, a forma de avaliação do serviço, a insegurança de quanto irão faturar a cada dia, mas especialmente, a dificuldade de obter o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho. O avanço da tecnologia e da internet criou novas formas de trabalho e emprego, como o trabalho remoto, o trabalho freelancer e o trabalho sob demanda, que oferecem vantagens para empresas e trabalhadores em termos de flexibilidade, redução de custos e aumento da produtividade.

Para Kanan e Arruda (2013, n.p.) as relações de trabalho na área digital na atualidade são carregadas de precariedade com:

Grande número de trabalhadores adoece em razão dos reveses causados pela precarização do trabalho, ainda que a mais inusitada tecnologia da era digital esteja presente ou determine seus processos de trabalho. Por exemplo, conforme já mencionado, a atualidade em termos organizacionais é marcada pela elevada transposição de atividade do setor industrial para o setor de serviços. (KANAN e ARRUDA 2013,np).

Fato que tornou-se mais evidente a precariedade do trabalho, ocorreu diante do cenário de instabilidade da crescente flexibilização das relações de trabalho advindas com a reforma trabalhista e intensificado com a crise sanitária do vírus “SARS-CoV-2” popularmente Covid-19 no início do ano de 2020 fatores que colaboraram para o desemprego, o aumento da pobreza e empobrecimento da população, tornando-se mais amena no ano de 2022. (BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, PORTARIA Nº 188, 2020)

Abilio(2020 n.p) discorre que o crescimento das empresas digitais, em destaque para as de entrega de comida delivery destoa-se dos empreendimentos convencionais mercado que recuou por conta da crise sanitária mundial, o que não aconteceu as empresas digitais que teve viu seu capital ter uma ascensão econômica, principalmente as de entregas delivery. Mas é preciso verificar que todo esse crescimento dependeu exclusivamente de mão de obra humana realizando as entregas de dia ou de noite, com ou sem chuva, essencial trabalhador no período pandêmico e fundamental para expansão desse mercado digital.

No entanto, é visível que essas novas formas de trabalho são acompanhadas por práticas que precarizam as condições de trabalho e a remuneração dos trabalhadores. O trabalho no meio digital frequentemente é marcado por jornadas de trabalho prolongadas, falta de proteção social, baixos salários, insegurança no emprego, e dificuldades em estabelecer uma relação de trabalho clara entre as partes envolvidas.(KANAN;ARRUDA 2013)

Para Franco,Druck;Silva (2010, p. 230) a precarização é um organismo complexo, pois há uma relação direta do capital e trabalho, agindo de maneira incisiva que acaba confundindo as figuras sociais básicas representativas entre empregador e empregado, partes fundamentais que norteiam a relações de trabalho, a vigência e a aplicação das leis trabalhistas, tal ideia se propaga ainda que longe do ambiente de trabalho das fábricas.

Além disso, Antunes(2020 n.p) muitas empresas que operam no meio digital adotam práticas que burlam a legislação trabalhista, como a contratação de trabalhadores como "PJ"(pessoa jurídica) ou como "microempreendedor individual" (MEI), o que retira desses trabalhadores uma série de direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros.

Outro problema da precarização do trabalho no meio digital é a dificuldade de organização e representação dos trabalhadores em sindicatos ou associações de classe, o que dificulta a negociação de melhores condições de trabalho e a defesa dos direitos dos trabalhadores.(ABILIO,2020)

Diante desse cenário, é fundamental que as autoridades governamentais, as empresas e a sociedade em geral se engajem em ações que promovam a proteção dos direitos trabalhistas no meio digital, garantindo que as novas formas de trabalho e emprego sejam compatíveis com o respeito à dignidade do trabalhador e à proteção social.

Para esses indivíduos desempregados essas empresas digitais, tornaram-se a única possibilidade de trabalho por vários postos de trabalho fechados, seja por fatores de cunho econômico ou devido à sucessivos lockdowns, ainda que necessários para frear a propagação do vírus e proteger à vida.(ABILIO, 2020)

Discorre (ANTUNES,2020,n.p) que as medidas de contingência, influenciaram ou impulsionaram muitas demissões de pessoas da mesma família elevando as taxas do desemprego, a perda da estabilidade financeira, culminado na incerteza de não ter trabalho, alimentação, moradia, direitos basilares e fundamentais, afetando diretamente aquele trabalhador que já vinha sofrendo com os reflexos da reforma e a perda de direitos trabalhista e que o aparecimento desse trabalhador digital se trata de nova roupagem sendo caracterizado como o novo proletariado de serviços na era digital novo molde de servidão da era digital assim:

“O novo proletariado de serviços na era digital”, expressa o que poderia ser considerado como a parte mais técnico-científica, ou o resultado mais visível das metamorfoses no mundo do trabalho: a existência, hoje, de um novo tipo de trabalhador, diretamente vinculado às tecnologias informacionais- digitais, porém submetido a um extremo processo de exploração. Diferentemente da classe operária clássica do século XX, seu trabalho não é material. (ANTUNES, 2020,n.p)

Esse vocábulo traduz alguns apontamentos como Neiva (2020, n.p) que essa situação de emprego com pouca ou nenhuma padronização, mal remunerado, precário, desprotegido com renda salarial que não consegue sustentar um indivíduo ou uma família aumentando o número de pessoas em situação de vulnerabilidade.

OLIVEIRA (2020, p. 130) que essas relações de trabalho a precarização reaparecem como fenômeno que permeia o movimento dinâmico de estruturação do

trabalho e do emprego pois diz respeito tanto ao aumento do desemprego e à expansão do exército de reserva, quanto às especificidades dos postos de trabalho disponíveis no mercado de trabalho tradicional bem como no ambiente digital, causados pela instabilidade e impermanência.

Assim, o aumento do número de trabalhadores em condições de trabalho instáveis tem levado ao alargamento do número de trabalhadores alienados de seus direitos, expostos às condições de trabalho e insatisfatórias. Em sentido amplo a flexibilização dos direitos laborais temporários, a terceirização de contratação de trabalhadores informais e o trabalho manual é um conjunto precário de tarefas. Basicamente, é preciso entender o fenômeno da flexibilização trabalhista e da desregulamentação trabalhista.

Sem dúvida o fator pandêmico contribuíram para aumento do desemprego desabilitando muitos postos de trabalho e os empregos de entrega de vários produtos deliverys priorizaram a exploração do trabalhador nessas relações de trabalho, aumentando o número de pessoas em situação de vulnerabilidade social sobrevivendo com rendimentos baixos e irregulares, abdicando de seus direitos com carteira assinada, trabalho assalariado, cumprindo jornada de trabalho de mais de 44 horas semanais, sem seguro desemprego e outros direitos inerentes ao trabalhador com contrato de trabalho nos moldes da consolidada lei do trabalho a CLT.(BRASIL,1943)

Sendo inaceitável esse retrocesso dos direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros pois essa precariedade nas condições de trabalho no âmbito do Direito do Trabalho, contribuindo para o aumento da informalidade que tem efeitos catastróficos no desenvolvimento social, pois preceitua em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que em agosto 2022 existiam mais pessoas trabalhando na informalidade (cerca de vinte e cinco milhões de pessoas), já de carteira assinada 13 (treze milhões), entretanto esse grupo trabalhadores informais, estão aqueles que prestam serviço como pessoa jurídicas, mas que na verdade são empregados e deveriam estar protegidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalho), tendo negligenciado todos seus direitos por meio da informalidade. (BELANDI, 2022, n.p)

Assim essa precariedade do trabalho informal impulsiona e fortalece a exploração de mão de obra barata consequência desqualificação do profissional e se

articulando extensivas e exaustivas jornadas de trabalho com a retórica de ser dono do próprio laboro, acumulando dívidas que incidirá no inadimplemento e o difícil acesso a linhas de crédito ampliando desigualdade social. (KREIN e Proni, 2010 *apud* COSTA, 2020, n.p.)

4 DESAFIOS DO TRABALHO NO ESPAÇO DIGITAL: DESTAQUE PARA OS ENTREGADORES DE APLICATIVO DELIVERY

4.1 ENTREGADORES DE APLICATIVOS E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O modelo de relação entre a procura de serviços de aplicativos e empresas contratantes têm sido alvo de discussões em diversos países, incluindo o Brasil, no que tange aos seus aspectos jurídicos. Essa modalidade de trabalho é caracterizada pela intermediação de aplicativos ou plataformas digitais, que conectam os serviços aos consumidores, facilitando a contratação de serviços de entrega, transporte, alimentação, entre outros. (BERG,2020)

Segundo relatório produzido pela OIT, 2020(Organização Internacional do Trabalho) propõe dezoito critérios para garantir um trabalho digno nas plataformas dentre eles ressalta-se:

Resolver o problema da classificação incorreta do emprego. Permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva. Aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores. Assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma. Estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento. Garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso. Informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas. (...) Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado. (OIT (Organização Internacional do Trabalho) BERG, 2020)contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas. (...) Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado. (OIT- Organização Internacional do Trabalho BERG, 2020)

No entanto, surge a questão de como classificar juridicamente essa relação entre produtores de serviços e empresas contratantes. Uma das principais

preocupações é a possível descaracterização da relação de emprego, pois, nessa modalidade de trabalho, muitas vezes não há vínculo empregatício entre as partes envolvidas. Essa situação pode gerar a precarização do trabalho, em que o trabalhador fica desprotegido quanto aos direitos trabalhistas.

O conceito de relação empregatícia é definido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “toda relação de trabalho protegida pela legislação trabalhista”, ou seja, uma relação em que o trabalhador presta serviços de forma subordinada e onerosa a um empregador, recebendo salário em troca. Nesse sentido, a relação entre os serviços de aplicativos e empresas contratantes pode ser caracterizada como uma prestação de serviços sem vínculo empregatício, uma vez que a atividade é realizada de forma autônoma e sem subordinação direta ao contratante. (BRASIL,1943)

No entanto, essa caracterização pode ser contestada, visto que há diversos fatores que indicam a existência de subordinação, como a necessidade de seguir regras e procedimentos fiscais pelas empresas contratantes, como horários e padrões de atendimento ao cliente. Além disso, muitas vezes esses trabalhadores são dependentes economicamente dessas plataformas, o que reforça a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício.

Portanto vale ressaltar que a relação de emprego é espécie e a relação de trabalho é gênero ou seja a relação de emprego é parte da relação de trabalho, demonstrada na espécie de contrato, pois o que vislumbra é que muitos desses entregadores ficam subordinados esperando comandos de algoritmos, novos supervisores do trabalho digital.

Diante desse cenário, o tema tem sido objeto de diversas ações judiciais e judiciais no jurídico e legislativo, visando a definição de um marco legal que garanta proteção social e trabalhista para os recebimentos de serviços de aplicativos. O ideal é que sejam atendidos com soluções que garantam tanto a flexibilidade da prestação de serviços quanto a proteção dos direitos trabalhistas dos envolvidos. (ANTUNES,2020)

Os entregadores de aplicativo são os trabalhadores que têm sido muito afetados pela precarização do trabalho no meio digital. Eles são responsáveis por entregar produtos para os clientes de empresas que operam por meio de aplicativos de entrega, como IFood, Uber Eats, Rappi, entre outros. (OITOVEN,2016)

Esses trabalhadores enfrentam diversos desafios, como jornadas de trabalho exaustivas, falta de proteção social, baixos salários e insegurança no emprego. Além disso, muitos deles não possuem equipamentos de proteção individual adequados, como capacetes e luvas, o que coloca em risco sua saúde e segurança no trabalho.

Outro desafio enfrentado pelos entregadores de aplicativo é a falta de transparência nas relações de trabalho com as empresas. Muitas vezes, eles são considerados como trabalhadores autônomos ou parceiros dos aplicativos, o que lhes retira uma série de direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros.

Segundo em relatório realizado no ano de 2018 em Genebra pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre o trabalho digital sob a supervisão da pesquisa Berg Janine, nessa pesquisa sobre o trabalho digital a proteção social é ponto que merece atenção trazendo as seguintes recomendações com três critérios bem pontuais sobre a necessidade imediata de adaptar os mecanismos de segurança social de forma a cobrir os trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato, usar a tecnologia para simplificar os pagamentos de contribuições e prestações. E assim instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos, resguardando todos esses trabalhadores. (BERG,OIT,2020)

Importante frisar que esses desafios acontecem em pleno século XXI, desse modo é preciso que as autoridades governamentais, as empresas e a sociedade em geral se engajem em ações que promovam a proteção dos direitos trabalhistas dos entregadores de aplicativo, incluindo uma regulamentação das relações de trabalho com esses trabalhadores, a garantia de equipamentos de proteção individual adequados, a ampliação da proteção social e a promoção do diálogo entre as empresas e os trabalhadores para a construção de soluções conjuntas para a melhoria das condições de trabalho, enquanto se pensava nas respostas a essa demanda muitos trabalhadores buscaram a proteção do Estado por intermédio da justiça do trabalho.

Com a crescente demanda de pessoas desempregadas por conta da pandemia, esses desempregados em maioria migraram para este emprego, de entregador de aplicativo delivery. Esse formato de trabalho no Brasil já existia timidamente tendo como pioneira a empresa IFOOD, mas com a pandemia acelerando o desemprego

em massa, este cenário mudou drasticamente, contudo sem nenhuma norma que regulasse as relações de trabalho que para muitos essa modalidade de trabalho no período mais severo da pandemia tornou-se única fonte de renda.

E assim, sem regulamentar essas relações de trabalho, foram acontecendo desordenadamente muitos com cadastro de Microempreendedor Individual (MEI), mas preenchendo status de empregado, isso gerou um enxame de disputas trabalhistas em todo o mundo inclusive no Brasil com pedido dos entregadores pelo reconhecimento de vínculo empregatício configurando status de emprego. Muitos entregadores alegam que são tratados como funcionários, mas são classificados como contratados independentes pelas empresas de aplicativos, o que lhes nega os benefícios trabalhistas e a proteção legal que os funcionários desfrutam. (ANTUNES,2020)

Em alguns países, os tribunais têm decidido a favor dos entregadores, reconhecendo-os como funcionários e concedendo-lhes os benefícios correspondentes. Por exemplo, no Reino Unido, o Tribunal de Apelação decidiu em fevereiro de 2021 que os entregadores da Uber deveriam ser classificados como funcionários e, portanto, têm direito a salário mínimo, férias remuneradas e outros benefícios trabalhistas. Na Espanha, uma nova lei foi aprovada em março de 2021 que classifica os entregadores como funcionários e lhes concede benefícios trabalhistas. (OITAVEN,2016)

Nos Estados Unidos, no entanto, os tribunais têm sido mais divididos em suas decisões. Em março de 2021, a Suprema Corte da Califórnia decidiu que os entregadores da Uber e da Lyft são funcionários e, portanto, têm direito a proteções trabalhistas, como salário mínimo e benefícios de seguro saúde. No entanto, em novembro de 2020, os concorrentes da Califórnia aprovaram a Proposta 22, que permitiu que empresas de aplicativos classificassem seus trabalhadores como contratados independentes em vez de funcionários, evitando assim a aplicação da lei trabalhista da Califórnia. (OITAVEN,2016)

Em resumo, as decisões judiciais em disputas por vínculo empregatício para entregadores de aplicativos têm sido celebradas em todo o mundo e muitos países estão começando a reconhecer os entregadores como funcionários e concedendo-lhes os benefícios trabalhistas correspondentes. Dentre as empresas que expõem esse argumento de que esses trabalhadores são autônomos e não empregados,

destaca-se IFOOD empresa brasileira que iniciou nesse mercado de entregas deliveries, no ano de 2012 com aplicativo e site, mas tornou-se gigante durante o período pandêmico sendo protagonista com acessos por meio da plataforma digital a referida empresa brasileira compõe o cenário mundial de empresas digitais. (OITAVEN,2016)

Segundo Sousa, (2022, p.8) O aplicativo IFOOD, funciona da seguinte forma: ele é gratuito para smartphones Android e IOS. Este app oferece serviço de refeições com ementas de vários restaurantes autorizados que entregam as ementas no local pretendido pelo cliente. O aplicativo funciona por localização, mostrando ao usuário os pontos de venda mais próximos, permitindo que ele escolha o que comprar e as opções de pagamento que podem ser feitas pelo app ou no delivery, entrega realizada por entregador de moto, bicicleta ou a pé.

Toda logística de entregas utiliza-se da força de trabalho humana por intermédio de entregadores, que estão sob subordinação do algoritmo que controla todo o fluxo, que exerce função de supervisor no século XXI, substituindo o antigo supervisor humano, chefe de produção que acompanha tudo e agora melhor em tempo real. E dessa forma acontece a exploração de mão de obra se apresenta em pleno século XXI a empresa cada vez maior e rica, enquanto seus trabalhadores entregadores são ignorados e tornam-se, parcela vulnerável da sociedade com seus direitos negados advindos do trabalho de entregas que executa diariamente como fonte de renda principal.(SOUSA, 2022)

Diante dessa mudança na cultura do trabalhador, a justiça se faz presente quando provocada por esse trabalhador assegurando seus direitos de muitos, desde que não contrarie a lei respeitando os princípios da Valorização do Trabalho, Princípio da Dignidade Humana e o Princípio da Justiça Social, como também os princípios norteadores da Justiça do Trabalho, como o Princípio da Proteção que se manifesta em dimensões distintas, como o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica (inalterabilidade contratual lesiva) e do in dubio pro operário. (CASTRO *et. al.*, 2021 pg.259)

Importante ser lembrado que essas pessoas fazem parte das relações sociais, ou seja, mecanismos vivos e resilientes que são capazes de submeter a este formato de trabalho, que não o qualificam ao contrário extraem sua dignidade não compreendendo que pessoas que trabalham deste modo duro com jornadas

exaustivas para alcançar uma remuneração razoável que assumem risco de vida no tráfego intenso de carros das cidades para realizar as entregas mais rápido possível, para extrair seu sustento por isso é inaceitável que negue ou subtraia direitos subliminosos que afetam diretamente a vida desses trabalhadores das plataformas digitais ignorando princípios basilares do Direito do Trabalho e da Constituição Cidadã.(OLIVEIRA,2023)

Para Delgado (2020, pg.65-66) o Direito do Trabalho é regido por princípios fundamentais que apontam importantes reguladores sociais, econômicos que às vezes não são compreendidos em sua plenitude na economia e na sociedade, e que são de extrema importância para a sua aplicação como:

O princípio da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica; do direito à vida; do respeito à privacidade e intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à função socioambiental; da vedação do retrocesso social. (DELGADO,2020, p.65-66)

Compreende que essas relações de trabalho e seu recrutamento de trabalhadores, analogicamente a história que se repete quanto aos trabalhos nas fábricas e indústrias, por meio das jornadas exaustivas, remuneração desproporcional, favorecendo e enriquecendo o empregador e gerando cada vez mais o empobrecimento dos trabalhadores. (LEPORASSI, 2020, p. 09 apud Marx 1996, p.20)

Preconiza (ANTUNES apud OLIVEIRA, 2020, p.11) que o processo pelo qual o trabalho perpassa nesse formato de movimento do trabalho coletivo e socializado tem em sua natureza técnica a única fonte de trabalho comutando na exploração do trabalhador sem direitos e garantias, reprodução literal da revolução industrial ainda que com acordos entre as partes, de formam relações individuais ou coletivas,transcende e torna-se cada vez mais prestação de serviços surgindo a uberização e extinguindo as relações de assalariamento e aumentando a exploração do trabalho.

Com a crescente demanda do trabalho não tardou os dissídios começarem a chegar na justiça, sendo que a problemática inicial acerca das demandas seriam, segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) de sua competência,

mas quando o assunto era o reconhecimento por vínculo de emprego, a demanda era tratada na justiça do trabalho, em 2016 o número de julgados era de 4, subindo para 74 julgados em 2020, foi perceptível o quanto essa modalidade de trabalho tumultuou a justiça do trabalho demonstrado pelo considerável aumento no julgamento de demandas envolvendo a tecnologia e o Direito do Trabalho, com diferentes decisões, nacionais como o 2º, 3º, 4º, 13º 15º e 19º entre os TRTs (CASTRO,2021)

Nas decisões analisadas dos TRTs da 13ª, 19ª região em todos os processos analisados, a discordância alcança os diferentes posicionamentos e justificativas acerca do reconhecimento, ou não, das relações empregatícias entre aplicativos e trabalhadores, sendo os principais elementos apontados para a não caracterização do vínculo a ausência de subordinação direta e a eventualidade dos serviços prestados, conforme entendimento do TST. CASTRO,2021)

A exemplo dessa indisposição acerca do direito ao vínculo empregatício desses trabalhadores do meio digital foi a decisão proferida pela Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13º região), em ação proposta por motorista de aplicativo Uber, ficou demonstrada todos os requisitos que constituem vínculo empregatício sendo favorável ao reclamante, sendo acolhido pelo Tribunais Superiores que ainda que estejamos sobre nova forma de subordinação, algorítmica não há que se falar que ela não exista, reconhecendo o vínculo empregatício e todos os demais direitos trabalhista que o acompanham:(CASTRO,2021)

ACÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades" : negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação,

seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. RECURSO PATRONAL. DESLIGAMENTO DO AUTOR DA PLATAFORMA DE SERVIÇOS SEM AVISO PRÉVIO. AUSÊNCIA DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL INEXISTENTE. Embora reprovável pela falta do aviso prévio, a conduta da reclamada de desligar o autor de sua plataforma de serviços de forma imotivada, não tem o condão de gerar danos morais passíveis de reparação. A situação se assemelha àquela vivenciada pelo empregado típico dispensado sem justa causa por seu empregador sem aviso prévio e sem o recebimento das verbas rescisórias. Nessa hipótese, a jurisprudência, inclusive do C. TST, é vasta no sentido de que não há responsabilidade civil na espécie. Entende-se que a dispensa imotivada sem o cumprimento do quanto previsto na legislação enseja consequências próprias, cuja reparação se dá no âmbito material, não implicando, por si só, em violação aos direitos da personalidade e nem no reconhecimento in re ipsa do abalo. Recurso provido no aspecto, (CASTRO, 2021, apud TRT-13 - RO: XXXXX20195130025 XXXXX-

64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

RECURSO ORDINÁRIO DA LITISCONSORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. APLICATIVO DE ENTREGA DE REFEIÇÕES. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A RECLAMADA Página 278 PRINCIPAL. Extrai-se da prova testemunhal, que existem duas formas de o entregador se cadastrar para receber os pedidos do Ifood, uma fazendo o cadastro como "nuvem", diretamente no aplicativo, e outra como "OL", operador logístico, por intermédio de empresa liberada para contratar entregadores, como é o caso da reclamada principal. Nestes casos, o pagamento é repassado à empresa contratada, que, por sua vez, estabelece a forma de pagamento com os seus colaboradores. Reconhecido pelo juízo de primeiro grau todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, inclusive, em relação à subordinação, a possibilidade de aplicação de punições aos entregadores que se cadastrassem em outra plataforma ou que descumprissem determinação de cumprimento de jornada, sendo que os bloqueios dos entregadores eram realizados pela desenvolvedora do aplicativo, Ifood A empregadora do reclamante é uma empresa de logística exclusivamente dedicada a efetuar as entregas de refeições, lanches e bebidas vendidas com a utilização da plataforma de propriedade da recorrente, sendo óbvio o benefício da atividade da primeira reclamada para o desenvolvimento de seu negócio. Mantida a responsabilidade subsidiária. Recurso não provido no particular. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INDEVIDOS. Merece reforma a sentença para excluir a condenação do reclamante no pagamento de honorários sucumbenciais, em face da

declaração da inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT por esta Corte Regional, uma vez que o dispositivo celetista que permite o pagamento dos honorários advocatícios pelo beneficiário da Justiça Gratuita viola claramente a garantia constitucional do acesso à Justiça instituída pelo art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal. Recurso provido no particular. (CASTRO,2021 apud TRT-19 RO: 00008304320195190002 0000830-43.2019.5.19.0002, Relator: Laerte Neves De Souza, Data de Publicação: 22/10/2020).

No primeiro julgamento o colegiado acatou algumas das reivindicações do reclamante e reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital de transporte Uber, por configurar todos os elementos fáticos jurídicos da relação empregatícia. Como revelaram os juízes e relatores, “as chamadas relações modernas” por meio de plataformas digitais são defendidas por muitos sob o argumento de que “Comece seu próprio negócio” realmente causou regressão social e instabilidade. (Castro 2021)

Para Castro (2021,n.p) os varios julgamentos onde Colegiado Julgador acolheu os pedidos do reclamante, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motociclista e a plataforma digital de entregas a empresa Ifood,foi por caracterizar todos elementos fáticos jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, destacando as sanções aos trabalhadores por descumprimento de cláusulla do contrato caracterizando a subordinação. Sendo assim, evidente e justificado o porque de alguns tribunais já reconhecerem a existência de vínculo trabalhista entre os trabalhadores e aplicativos. nas relações de trabalho.

Dessas decisões sabe-se, que ainda não há entendimento pacífico nos Tribunais, assim o magistrado com base no princípio da primazia da realidade analisava cada ponto minuciosamente, antes de proferir a sentença. Essa omissão do Estado em tratar a matéria com a relevância que se espera por tratar de um direito elementar a dignidade da pessoa ainda que seja, por meio de lei específica que regulamenta essa velha profissão de motoboy que agora se apresenta em novo formato com entregador de aplicativo digital de entregas.(CASTRO,2021)

Por fim, toda essa modernidade sem o alcance da lei deu brecha para essa flexibilização do trabalho de entregas e a supressão dos direitos trabalhistas resultaram em indignação e protesto nas redes sociais dos entregadores de aplicativo, que resolveram se organizar de forma coletiva para uma movimentação intitulada como a *breque dos apps* para a defesa coletiva dos trabalhadores por melhores

condições de trabalho.(ABILIO,2020)

Discorre (Abilio et al. 2020, p.190 e DESGRANDES, 2021) que a insatisfação da classe humana trabalhadora do meio digital que utiliza-se dessa tecnologia para a depreciação do trabalho humano que desrespeitando os precedentes normativos reguladores do trabalho foram propulsores que ascendeu a luz para a idealização e mobilização dos entregadores de aplicativo denominado #Breques dos Apps.

Esse movimento foi propulsor para desencadear duas manifestações nacionais no mês de julho, sendo nos dias 01/07 e 25/07 de 2020, que tinham por objetivo segundo seus idealizadores composto por entregadores de moto, bicicleta e até a pé, que tinham como objetivo breicar os aplicativos de delivery por vinte quatro horas, na tentativa de trazer à tona as demandas e reivindicações dos entregadores as de melhores condições de trabalho alguma segurança jurídica para denominada movimento dos “*Breques dos Apps*”. (DESGRANGES, 2021)

Toda essa mobilização utilizaram os meios de comunicação digitais por intermédio de postagens no Instagram e vídeos no YouTube, com divulgação das pautas mobilizadoras idealizadas pelos entregadores.

As reivindicações foram recebidas pelo legislativo e iniciada a construção de uma lei que trouxesse proteção e dignidade a esses trabalhadores. Contudo, após promulgada a Lei nº 14.297/2022, muito deixou a desejar o texto de lei no que se propunha proteção e garantia dos direitos do trabalhador. (DESGRANGES, 2021)

4.2 ANÁLISE DIDÁTICA DA INEFICIÊNCIA DA LEI Nº 14.297/2022

A Intencionalidade da Lei nº 14.297/2022, conforme seu art.1 parágrafo único texto as medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo Corona vírus Sars-CoV-2.(BRASIL,2022 art.1º)

Desse modo seu alcance foi pensado somente para estabelecer condições mínimas de medidas de proteção a saúde desse grupo de trabalhadores, durante o período pandêmico e não regular o trabalho dos entregadores de aplicativo no Brasil. Por isso possui caráter emergencial e não permanente, o qual cessará sua eficácia com a declaração da Organização Mundial de Saúde (OMS) o fim do estado de pandemia.(FLORES, 2022)

Por fim, passaremos a estudá-la e a demonstrar os pontos que se observa sua ineficiência em garantir uma proteção adequada aos trabalhadores. Mas antes é preciso compreender o por que da referida classe de entregadores de aplicativo ser beneficiada por lei específica em caráter de emergência sanitária a fim de trazer melhor condições de trabalho. Para tanto faz se necessária pois essa classe de trabalhadores passou a arriscava sua vida, a cada entrega que realizava fazendo parte da linha de frente no combate a pandemia sendo ponte entre pessoas e alimentos e medicamentos por meio das entregas. (MOURA, 2022)

E esses trabalhadores por conta do período pandêmico passou a fazer parte do rol de atividades de interesse público, nos termos do inciso III do artigo 10 da Lei 7.783/89, que se apresenta como essencial de fato, dispõe o devem ser considerados os serviços e atividades essenciais no tocante a distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos (BRASIL, 1989, art.10º, inciso III)

Passamos a conhecê-la verifica-se a priori que ela é temporária, abrangendo somente o período pandêmico e “[...] tais medidas serão mantidas e asseguradas até o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo Corona vírus Sars – Cov 2. (BRASIL, 2022, art.1º, § ú).

No artigo segundo da lei qualificação as partes, especificando que a empresa deve ter sua atividade principal em ambiente digital, aplicativo de entrega por intermediação de plataforma eletrônica que exerce essa atividade ligando o fornecedor de produtos e serviços de entrega ao consumidor; nesse molde a lei é cirúrgica ao ligar somente o entregador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega. (BRASIL, 2022, art.2º).

Neste ponto, o legislador teve maior cuidado para evitar o vínculo empregatício descaracterizando o emprego e enfatizando como prestação de serviço e trabalhador autônomo, ainda que visíveis noutras leis, os legisladores são deliberadamente imprecisos no sentido de evitar o reconhecimento jurídico da relação laboral, uma vez que na prática é manifesta a falta de intermediação por parte da empresa em termos de estafetas contratados registrados na sua plataforma, existe relacionamento e verdadeira filiação legal configurada através do uso da tecnologia da informação. Além

disso, fica claro que a atividade principal de uma empresa de aplicativos é a entrega do serviço em si.(FLORES,2022)

Ainda prevê a Lei que as empresas de entregas candidatas deverão contratar seguro de acidentes não dedutível em benefício do entregador cadastrado, especificamente para acidentes ocorridos durante a coleta e entrega de produtos e serviços, e cobertura obrigatória para acidentes pessoais, sejam eles invalidez permanente ou temporária e morte (BRASIL, 2022, art.3º).

Entretanto para Flores (2022. n.p.) a falha de não pontuar o valor da apólice, em não notar qual valor seria desta apólice, não se estendendo em caso de morte ou a seguridade em caso de invalidez não possui um auxílio de periculosidades. Para ser eficaz, o seguro correspondente deve ter cobertura obrigatória para acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte do entregador. Nesta etapa, para usufruir do seguro correspondente, são considerados apenas os acidentes ocorridos durante a retirada e entrega de produtos e serviços relacionados à empresa solicitante. Aqui já podemos fazer outras críticas a essa lei, qual o valor mínimo dessa política.para esses trabalhadores.

A lei no entanto, não estabelece parâmetros para garantir que uma apólice atenda de fato às necessidades dos trabalhadores acidentados e com incapacidades temporárias ou permanentes, nem mesmo prevê valor mínimo para familiares em caso de acidente, sendo esta omissa a vida do trabalhador, obrigando a empresa do aplicativo a contratação de seguro em benefício do entregador sem franquear o custo-benefício, cobrindo acidentes durante o período de retirada e entrega de produtos. (MOURA, 2022, n.p.)

Mais adiante no artigo 4º e 5º tratam especificamente sobre as medidas de proteção como assistência financeira em caso de infecção por covid19, recebendo esse o período de 15 a 45 dias a depender de cada situação fática. Obrigou as empresas a disponibilizarem máscaras e álcool em gel para proteção do entregador no período das entregas, com possibilidade de repasse ou reembolso das despesas no caso de aquisição direta pelo entregador.(FLORES, 2022Ainda sobre os cuidados com a saúde do entregador foi disciplinado que a empresa fornecedora do produto ou serviço deverá permitir o uso do sanitário, e o fornecimento de água potável, bem como o pagamento das entregas somente por formato digital eletrônico. (BRASIL, 2022 art. 6º-7º)

O texto, que trata dos contratos devem estar expressamente registrados nos termos e hipóteses em que a empresa de aplicativo de entrega poderá bloquear, suspender ou excluir a conta do entregador da plataforma eletrônica, explicando de forma fundamentada o porquê da exclusão do entregador da plataforma, com notificação mínima de três dias salvo em caso de fraude ou suspeita de infração penal por parte do entregador. (BRASIL,2022, art.8§1º§2º)

Observa-se por meio desse texto que o legislador tentou trazer alguma segurança para este entregador, notadamente por entender que essa relação não tem paridade entre as partes, e assim evitar abusos por parte das empresas digitais. Prevê também sanções às empresas no descumprimento das regras contidas no dispositivo com primeiro aplicação de advertência e em caso de reincidência multa no valor de cinco mil reais para cada infração cometida. (BRASIL, 2022, art. 9)

Visto, que por meio das sanções fixadas no texto da lei o legislador buscou responsabilizar as empresas em caso de descumprimento das regras estabelecidas, ainda que só em caso de reincidência, ficando essa fiscalização a cargo dos órgãos fiscalizadores do trabalho.

Por fim, a lei deixa reluzente que os benefícios e as ponderações previstos não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega reforçando o legislador que essa relação que se estabelece no meio digital não deve ser considerada para fim de relação de emprego. (BRASIL, 2022, art.10)

No tocante, é lastimável observar o quanto essa lei foi injusta com esse trabalhador, e o quanto seus direitos foram negligenciados, como o ponto central foi a descaracterização do vínculo empregatício retratada nos artigos segundo e décimo, ignorando o que orienta a CLT e seus respectivos elementos caracterizadores da relação de emprego e assim de uma vez por todas o reconhecimento do vínculo empregatício desses entregadores a essas empresas digitais, que exploram essa mão de obra, diga se passagem fundamental para suas existências.(BRASIL,1943)

Essa modalidade de trabalho que utiliza as plataformas digitais é uma realidade mundial e precisa ser regulamentada com lei específica que as incorporem ao formato de trabalho formal, não podendo essas empresas estarem acima das leis que regem o trabalho seja este no ambiente físico ou digital com subordinação humana ou algorítmica. (ANTUNES, 2020)

Para Antunes (2020, n.p) é imprescindível que haja uma mobilização e discussões na seara do Direito do Trabalho, a fim de promover um debate, pois essa insegurança normativa fragiliza esse trabalhador por não ter uma lei que substancie essas relações de trabalho, acontecendo são fraudes no âmbito desse trabalho onde essas relações nesse formato em que um entregador que trabalha para uma empresa digital sendo cadastrado nessa, mas que não é seu empregado sendo isso uma fraude. Faz-se necessário esse reexame para regular e assegurar os direitos a fim de normatizar essa nova modalidade de trabalho retirando- os da informalidade.

Portanto, a que se define o refutar da lei em não admitir o vínculo empregatício deixa garantir inúmeros empregos formais com direitos e garantias inerentes a todo trabalhador. Fica evidente a cada trecho que este entregador que labora mais de oito horas diárias, é remunerado, que faz o serviço de entregas não eventual, que é a parte vulnerável dessa relação continue à margem do trabalho formal sem a devida proteção do Estado. (ANTUNES, 2020)

Estabelece (SOARES; OLIVEIRA 2020, n.p.), que:

Ser trabalhador é ocupar um espaço no local de produção. Nesse sentido, a força motriz que move os aplicativos de entrega são os entregadores, que se arriscam diariamente no trânsito das cidades e levam lucros para os aplicativos de entregas. Assim, responsabilizar tais empresas em reparar eventuais danos sofridos pelos entregadores é fazer cumprir os direitos consagrados no ordenamento jurídico brasileiro e na Constituição Federal, protegendo os direitos individuais e os direitos da personalidade, como a integridade física e psíquica. (SOARES; OLIVEIRA, 2020)

Devem ser repensadas novas regras de inclusão desse trabalhador na seara do trabalho formal, pois a forma com que este foi posto autônomo ou intermitente não se harmoniza com os preceitos da CLT e nem assegura direitos inerentes ao trabalho que executa sob subordinação algoritma. Conceitua que o trabalho autônomo abre margem para a contração desde que cumpridas todas as regras legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (BRASIL, 1943, art.442-B).

Compreende Castro (2021, pg.262 apud CORREIA 2018) que o trabalho autônomo pode ser pactuado com cláusula de exclusividade e continuidade. Contudo, não há como visualizar, na prática, a aplicação do dispositivo, sendo afastada a

aplicação do presente artigo quando cumprido todos os requisitos legais dos artigos 2º e 3º da CLT, por execução do princípio da primazia da realidade.

O ponto crucial para diferenciar o trabalhador autônomo do empregado trata-se da subordinação seja na execução da tarefa ou serviço. Mesmo a lei 14297/22 reforçando a ideia de que os entregadores de aplicativo seja uma modalidade de trabalho autônomo não é o que se vislumbra no decorrer todo texto, onde este entregador é visto como parte vulnerável aquele que executa a ação de entregar o produto no destino já estabelecido tudo sobre a subordinação da empresa a qual ele está ligado por um contrato, não tendo ele a autonomia da vontade, não tomando nenhuma decisão só, cumprindo uma tarefa, que ao final ele será remunerado de fato e de direito o que se vê é a tentativa de burlar as leis trabalhistas, abrindo precedentes para exploração de mão de obra e precarização do trabalho. (NEIVA, 2022)

Pois para todos efeitos legais o empregador é aquele que assume os riscos do empreendimento de forma direta e indiretamente seja individual ou coletiva, mas todos os riscos do negócio jurídico, presente nos artigos 2º e 3º da CLT:

[...]

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

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Sua ineficiência também está na inconsistência ao ignorar a existência de relação de emprego dos arts. 2º e 3º da CLT, descaracterizando a relação de emprego, mesmo que visíveis os requisitos da relação de emprego por Subordinação estrutural-reticular, forma tratada pelo Tribunal Regional do Trabalho nesse tema, o trabalhador é inserido nas atividades empresariais da tomadora de serviços, uma vez feito isso, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. (BRASIL, 1943, art. 2º e 3º)

Um dos pontos mais criticados é o fato de a lei não reconhecer os entregadores de aplicativo como empregados celetistas subordinados das empresas de aplicativos, o que implica em negar a eles uma série de direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, jornada de trabalho, entre outros.

Além disso, a lei segundo Neiva (2022,n.p) também foi criticada por não exigir das empresas de aplicativo que forneçam equipamentos de proteção individual adequados, como capacetes e luvas, para os entregadores, o que coloca em risco a sua saúde e segurança no trabalho.

Outra crítica feita à lei é a falta de transparência nas relações de trabalho entre as empresas de aplicativo e os entregadores. A lei não exige que as empresas informem claramente aos trabalhadores as condições de trabalho, os valores recebidos pelas entregas, entre outros aspectos importantes para a organização do trabalho.(NEIVA,2022)

Por fim, a lei também não estabelece um mecanismo efetivo de fiscalização das empresas de aplicativo, o que pode levar à precarização do trabalho e à exploração dos entregadores por existir este déficit normativo para regular essas relações empregatícias.(NEIVA, 2022)

Mas uma possível solução para esse impasse que gira em torno do entregador ser ou não ser empregado ter o direito de ter seu vínculo empregatício com a plataforma digital reconhecido, já vem sendo debatido no meio doutrinário o ponto crucial que estaria a impedir, a natureza do trabalho, autonomia versus subordinação.

Delgado, (2020, pg.726) disciplina que a prestação de serviço abrange, necessariamente as, prestações, laborais autônomas, enquanto o contrato empregatício, necessariamente, prestações laborais subordinadas. A autonomia laborativa da prestação dos serviços é tocante à pessoa do trabalhador, já a subordinação laborativa se concentra no tomador de serviço.

Assim com a sociedade está em constante mudança bem como as relações sociais, não sendo indiferentes as relações de trabalho e essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação foi efetivamente percebida seu caráter multidimensional, não só pelos doutrinadores, mas também pelo legislador que conferiu uma nova redação ao caput do art. 6º da CLT, que lhe incorporou implicitamente o conceito de subordinação objetiva estrutural reforma ao inserir e a subordinação estrutural, equiparando-os , para os fins de reconhecimento da relação de emprego. (BRASIL,1943, art.6ºcaput)

Destarte que esse novo preceito da CLT permite subordinados profissionais que realizam trabalhos a distância, submetidos por meio telemático ou informatizados de comando de controle de supervisão. Elucida a regra que “... 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”. (BRASIL,1943, art. 6ºparágrafo único)

Assim, no dia 05 cinco do mês de maio do ano de 2023, finalmente o mundo se alegrou com a declaração da Organização Mundial da Saúde com sede em Genebra, na Suíça, o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) referente à COVID-19. (OMS, 2023).

Por fim, é necessário retomar as negociações com a categoria de trabalhadores, reiniciar o processo de normatização dessa categoria trabalhadores de aplicativo, pois o legislador deve se ater a sapiência do fenômeno subordinativo, o qual permite-se adequar o conceito jurídico através da hermenêutica, às modificações da nova realidade, renovando e expandindo o alcance do ramo juslaborativo ao mesmo tempo que relativiza e minimiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais no contexto social das relações de trabalho. Expressa o quanto o direito do trabalho está atento e se adapta aos desafios recorrentes da sociedade capitalista. (DELGADO,2020)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na construção desta monografia, objetivou analisar as fases do trabalho, na perspectiva de sua organização instrumental do ano de 1930 até a Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943, demonstrado o quanto as leis trabalhista foram divisor de águas na vida das pessoas ao assegurar direitos trabalhador rural e urbano unificando os trabalhos ao mesmo tempo que no acoplado respeitava as peculiaridades, uma lei que foi construída, para realmente consolidar o trabalho formal no Brasil, assim promover o desenvolvimento e a cidadania de um povo. assim como o retrocesso legislativo com a reforma trabalhista 2017, mudança que contribuiu para precariedade e uberização do trabalho.

De fato a compreensão e estudo das leis trabalhistas para o contexto humano e social atual é de grande relevância, pois evidencia o quanto a Constituição de 1988 estava em sintonia com o direito e necessidade da população ao trabalho formal, aquele trazia dignidade para pessoa sendo extremamente importante para o desenvolvimento humano e social, dada esta importância o trabalho foi incorporado pelo legislador no capítulo dos direitos sociais, assim o direito ao trabalho foi consagrado como direito fundamental à dignidade humana. Com substância constitucional e lei específica pontuando a importância do trabalho formal ao trabalhador.

Mas como a sociedade é um mecanismo o qual não se estagna e está sempre em movimento, as leis precisam acompanhar as demandas sociais, nesse passo no ano de 2017 teve uma reforma das leis trabalhistas. E o que na origem da lei trabalhista era trazer o sentimento de pertencimento a uma nação, que estava a demonstrar com a proteção do Estado blindando este trabalhador, hipossuficiente de relações de trabalho abusivas.

Desse modo, o incentivo do Estado era dirimir a informalidade do trabalho, unificando todos os trabalhadores para o trabalho formal. Contudo em 2017 diante de mudanças significativas na estrutura de governo do Estado brasileiro, o presidente da república enviou projeto de lei com as adequações e acréscimos ao congresso nacional.

Mesmo com muitas críticas dos sindicatos dos trabalhadores e trabalhadores aprovou o texto lei 13.467/2017 a chamada Reforma Trabalhista, que ao contrário

da primeira lei trabalhista incentivava o emprego formal de carteira assinada, essa deu margem a para que o trabalho informal, como o contrato autônomo, intermitente, reabrindo as portas que outrora já havia limitado seu fechamento a fim de afastar a precarização do trabalho e conseqüentemente desvalorização da mão de obra.

Sem dúvida as mudanças trazidas pela reforma na legislação trabalhista, foi o ponto inicial para o retorno com força do trabalho informal no Brasil, bem como a precariedade das relações de trabalho. Para piorar a situação do trabalhador que já estava capengando, no ano de 2019 a pandemia do covid19, com fechamento de empresas com orientação de lockdowns para evitar a propagação do vírus, todos esses fatores contribuíram para a explosão do desemprego e o retorno triunfante do trabalho informal com força total tendo na internet o ponto de partida, por meio de plataformas digitais, que retrata-se pelo fenômeno da uberização em consonância a precarização das relações de trabalho.

Esforçamos a compreensão da nova modelagem de trabalho que avançou rapidamente pelo país por conta da emergência sanitária uma relação tríade no centro a plataforma digital nas pontas de um lado o fornecedor do outro o entregador executa a tarefa da entrega ao destinatário final, recebendo por cada entrega. Essa relação de trabalho da forma que está sendo tratada desqualifica o trabalhador como empregado, fato central de debates a relação de empregatícia que há entre prestadores de serviços de aplicativos e as empresas digitais de deliverys sob a ótica do direito do trabalho.

O propósito aqui também é repensar como a lei trabalhista tornou inerte as relações de trabalho que acontecem na internet sendo administradas como se fossem prestação de serviço por trabalhador autônomo, quando na verdade o existe é uma relação de emprego.

Ressalta que o Direito do Trabalho, possui um arcabouço de leis sólidas capazes de guiar o legislador quanto a este regularizar de fato essa relação de trabalho que envolve os entregadores e as plataformas digitais, tendo em vista a ineficiência da Lei 14.297/22 ainda que temporária, criada em caráter emergencial com durabilidade na constância do período pandêmico, não foi benéfica para o trabalhador com seguridade de direitos já pacificados com julgados anteriores a essa lei favoráveis, com reconhecimento de vínculo empregatício, e a agregação dessa profissão de

entregador no rol de empregado do emprego formal com todos direitos e garantias constitucionais.

No estudo didático desta lei piloto foi possível perceber o quanto esta, foi omissa no ponto mais crucial e temido pelas plataformas digitais, saindo o legislador a favorecer as empresas para continuar a exploração do trabalhador, enfatizando que este trabalho trata-se de prestação de serviço e portanto não tendo o cabimento do vínculo empregatício

Mas é sabido que essa nova era de trabalhadores veio para ficar, é sabemos também que no espaço da tecnologia não a retrocessos, ao contrário nesse universo a velocidade dos acontecimentos supera os tempo real, por isso é preciso um olhar atento e veloz do Direito para o futuro do trabalho e das modalidades que há de surgir instantaneamente, bem como as relações de trabalho, para que a evolução do trabalho nos moldes digitais não exclua e nem retire direitos do trabalhador devendo as leis acompanhar as grandes mudanças sociais, sem dúvida é uma grande mudança no formato de contrato de trabalho, mas não pode haver descaso do Estado sobre essa frente de trabalho número e necessária para as novas conjecturas sociais do Brasil sendo inaceitável que o legislador ignore os direitos e garantias assegurados pela CLT e Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, é fundamental que o Estado e a sociedade trabalhem em conjunto para promover políticas econômicas e sociais efetivas inclusivas, que garantam o acesso ao trabalho digno para todos a população brasileira que estejam aptos para o trabalho, considerando ser este um direito social fundamental assegurado pela Constituição Federal e Consolidado por Lei do Trabalho, portanto, deve ser tratado como uma prioridade na agenda política do país. Por fim, a implementação de políticas públicas que estimulem efetivas mudanças no contexto social do trabalho é uma questão de justiça social e dignidade humana, e deve ser uma prioridade para todos os agentes públicos e privados envolvidos no processo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C., Almeida, P. F. de, Amorim, H., Cardoso, A. C. M., Fonseca, V. P. da, Kalil, R. B., & Machado, S. (2020). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano (RJTDH)** v.3, dez,2020. Disponível em:<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 12 março 2023

ANTUNES, RICARDO, (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. SAO PAULO/SP. 2020. **E-book**. Disponível em:https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=b9b9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=uberiza%C3%A7%C3%A3o+ricardo+antunes&ots=z6_Tp7AEB-&sig=F9jRzJGgktnlivKytzzFhUrxil8#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 06 abril 2023.

BELANDI, Caio. **Desemprego cai para 8,9% no trimestre encerrado em agosto**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35066-desemprego-cai-para-8-9-no-trimestre-encerrado-em-agosto>. Acesso em: 14 outubro 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.html. Acesso em: 11 outubro 2023.

BRASIL: **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 10 abril 2023.

BRASIL: **CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 fevereiro 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde, **Portaria no 188, de 03 de fevereiro de 2020**. Disponível em <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendacao-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL. **LEI Nº 14.297 DE 05 DE JANEIRO DE 2022**. medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do Corona vírus responsável pela covid-19. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm. Acesso em 07 março 2023.

CASTRO, W.; SANTOS JÚNIOR, J.; MATIAS, G. Reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos. **Revista de Direito da FAE**, v. 3, n. 1, p. 257 - 282, 24 jun. 2021. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66>. Acesso em: 08 maio 2023.

CASTRO, M. R. Os mundos do trabalho e o fenômeno contemporâneo da uberização. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 165-171 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/421> .Acesso em: 05 maio 2023.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O Processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**– Ano 3 – Edição Nº 07 ISSN 2178-2008. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 10 outubro 2022.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública** online novembro 10, 2020, v. 54, n. 4. pp. 969-978. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200170>. Acesso em: 13 outubro 2022.

DELGADO, Maurício, Godinho. Curso de Direito do trabalho: **Obra revista e atualizada. Maurício Godinho Delgado**. 19º ed. São Paulo: LTr.2020

DESGRANGES, Nina, RIBEIRO, Wickson 2021 Narrativas em rede: O breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais, **Revista Movimentação, Universidade Federal da Grande Dourados**, Dourados, MS, V.8, nº.14, jan./jun. 2021 - ISSN 2358-9205 191). Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/search/index?query=%2C+V.8%2C+n%C2%BA.14%2C+jan.%2Fjun.+2021+-+ISSN+2358-9205+191&dateFromYear=2021&dateFromMonth=1&dateFromDay=1&dateToYear=2021&dateToMonth=7&dateToDay=1&authors=ISSN+2358-9205+191>. Acesso em 13 abril 2023.

DESLANDES, Gabriel. A campanha da Uber e da Lyft contra os direitos trabalhistas de motoristas de aplicativos. **Revista Opera** - Revisão de Rebeca Ávila. dezembro 14, 2020 Disponível: <https://revistaopera.com.br/2020/12/14/a-campanha-da-uber-e-da-lyft-contra-os-direitos-trabalhistas-de-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 18 abril 2023.

FARIAS, Silvio Kanner; COSTA, Gilson Silva. In ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p. **Revista Novos Cadernos NAEA, [S.I.]**, v. 23, n. 2, out. 2020. ISSN 2179-7536.UFPA (Univerisidade Federal do Estado do Pará). Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/8518/6502>. Acesso em: 10 maio 2023

FLORES, Francielle de Silva Oliveira. **A uberização do trabalho por aplicativo** Revista Consultor Jurídico, 28 de fevereiro de 2022, 11h12. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-28/opiniaio-uberizacao-trabalho-aplicativo#author>

KANAN, L. A., & ARRUDA, M. P. de (2013). A organização do trabalho na era digital. **Estudos De Psicologia (campinas)**, 30(4), 583–591. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400011>. Acesso em: 18 março 2023.

LABRONICI, R. B. (2021). ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp. Mana, 27(1), e271803. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/i/2021.v27n1/> . Acesso em: 07 março 2023.

LEITE, L. de M. Sobre as teorias do imperialismo contemporâneo: uma leitura crítica. Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 23, n. 2, p. 507–534, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642153>. Acesso em: 10 maio 2023.

MARINGONI Gilberto. **A longa jornada dos direitos trabalhistas. Desafios do desenvolvimento** Revista de informações e debates do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2013 . Ano 10 . Edição 76 - 25/02/2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23 . Acesso em: 12 março 2023.

MINAYO, Maria Cecilia de Souza. (org.). Pesquisa Social: **Teoria, método e criatividade**. 22. ed. Petrópolis: vozes, 2003. Disponível em: http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo____2001.pdf. Acesso em 10 outubro 2022.

MOURA, Manuela. **Lei de proteção a entregadores por aplicativo é sancionada com vetos**. 06/01/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2022/01/lei-de-protecao-a-entregadores-por-aplicativo-e-sancionada-com-vetos>. Acesso em: 11 outubro 2022.

NATUSCH, Igor. **Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos**. Entrevista especial com Lucia Garcia. DM Tem Debate. 16 de setembro de 2020. Disponível: <https://www.dmttemdebate.com.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-vinculados-a-aplicativos-entrevista-especial-com-lucia-garcia/>. Acesso em: 14 novembro 2022.

NEIVA, Brisque, Rafael. **Lei 14.297/22: um alento para os entregadores de aplicativos. Disponível em** <https://www.migalhas.com.br/depeso/358943/lei-14-297-22-um-alento-para-os-entregadores-de-aplicativos>

OLIVEIRA, De Brito, Vanessa Khadja; CHAVES, Athayde, Luciano. O trabalho na economia mediada por aplicativos: a (in) aplicabilidade do direito do trabalho

na economia compartilhada. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, ano 9 (2023), n.º 1, Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=lei+14297%2F2022&btnG=&lr=lang_pt. Acesso em: 10 abril 2023.

OITAVEN, Corbal, Carreiro Juliana, CARELLI, Lacerda de Rodrigo, CASAGRANDE Luís Cassio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. **Disponível em:** https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 05 maio 2023.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital. **Genebra, BIT, 2020, Impressa: 978-972-704-436-8[ISBN]**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_759851/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2023.

OMS. (Organização Mundial da Saúde). **Declara que Covid-19 não é mais uma Emergência Global de Saúde**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/05/1813942>. Acesso em: 20 maio 2023.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. APLICATIVOS DE TRANSPORTE E O CONTROLE POR ALGORITMOS: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Orientador: Dra. Lívia Mendes Moreira Miraglia. 2019. **Dissertação (Mestre) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta_o_de_mestrado_____elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf. Acesso em: 05 mar 2023

SOARES, R. Augusto Alexandre; OLIVEIRA, Campos, de **Letícia**. **Responsabilidade de aplicativos de entregas por danos sofridos por entregadores**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/357531/nova-lei-cria-regras-de-protecao-para-entregadores-de-aplicativo>. Acesso em: 10 outubro 2022.

SOUSA, G. D. C. Martins, F. D. N., Coutinho, J. V. D. S., Melo, M. P. D., Eguchi, V. A., Rodrigues, V. H. D., & Amorim, J. (2022). Análise do crescimento e qualidade dos serviços de uma empresa de delivery durante a pandemia de covid-19. **Repositório Universitário da Ânima (RUNA)**, Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29091>. Acesso em: 10 maio 2023.



RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Cleonice dos Santos Guimarães

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 23.05.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **3,08%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **2,9%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **96,36%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio

2.8.5 terça-feira, 23 de maio de 2023 16:57

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente **CLEONICE DOS SANTOS GUIMARÃES**, n. de matrícula **36904**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 3,08%. Devendo a aluna fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de A?ucena do Nascimento Soeiro

Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)

HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO

Bibliotecária CRB 1114/11 Biblioteca Central Júlio Bordignon

Centro Universitário Faema – UNIFAEMA