

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO

UBERIZATION OF WORK AND THE APP DRIVER

Ellen Braga de Souza Rocha*

RESUMO

O presente artigo científico buscará demonstrar que, atualmente, a uberização do trabalho tem sido um tema bastante discutido em relação ao vínculo empregatício, ao salário e à segurança e saúde dos trabalhadores de aplicativo das plataformas digitais, devido às mudanças enfrentadas trazidas pela quarta revolução industrial. Com isso, será abordado o disposto em legislação no que diz respeito ao vínculo empregatício e aos elementos essenciais para a sua caracterização, ou seja, apontará artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como distinguir emprego de trabalhador autônomo e abordar brevemente sobre a ergonomia do trabalho previsto na Norma Regulamentadora 17, apresentando as condições de conforto para labor e medidas de prevenção para os motoristas. Por fim, mencionará se o governo atual tem feito algo para mudar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo com observância aos direitos trabalhistas assegurados por lei, bem como sua preocupação com a saúde e segurança do trabalhador.

Palavras-chave: uberização; motorista de aplicativo; plataforma digital; vínculo empregatício; Indústria 4.0; segurança e saúde do trabalhador.

* Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Contemporâneo pela Faculdade Anhanguera. Bacharel em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte.

E-mail: ellenbsrocha.23@gmail.com

ABSTRACT

This monograph will seek to demonstrate that, currently, the uberization of work has been a widely discussed topic in relation to employment, salary and the safety and health of digital platform app workers, due to the changes brought about by the fourth industrial revolution. With this, the provisions of legislation with regard to the employment relationship and the essential elements for its characterization will be addressed, that is, it will point out articles from the Consolidation of Labor Laws, as well as distinguishing the employee from the self-employed worker and briefly addressing the Ergonomics of work provided for in Regulatory Standard 17, presenting comfortable working conditions and preventive measures for drivers. Finally, it will mention whether the current government has done anything to change the working conditions of app drivers in compliance with labor rights guaranteed by law, as well as its concern for worker health and safety.

Keywords: *uberization; application driver; digital platform; employment bond.*

SUMÁRIO

- 1. INTRODUÇÃO**
 - 2. A UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE**
 - 3. O TRABALHADOR E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO**
 - 4. TRABALHO PRECÁRIO E A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**
 - 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- REFERÊNCIAS**

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico irá abordar sobre a Uberização do trabalho e o motorista de aplicativo no que diz respeito a caracterização do vínculo empregatício, descrevendo sobre os cinco elementos que caracterizam tal vínculo, assim como discorrer sobre a sociologia do trabalho no que se relaciona ao trabalho precário exercido pelos motoristas e a importância da segurança e saúde no ambiente de labor.

Isto porque a Uberização do trabalho tem sido um assunto bastante discutido na atualidade, visto que há grande discussão no que concerne a

caracterização do vínculo empregatício e a preocupação com os riscos sobre segurança e saúde do trabalhador das plataformas digitais, sendo observado também os direitos trabalhistas e a norma regulamentadora sobre ergonomia.

Assim, observa-se a discussão sobre a falta de direitos que possuem estes trabalhadores pela flexibilidade de optarem sobre dia e hora para labor, por aceitarem e rejeitarem corridas, bem como a observância da carência sobre segurança e saúde do trabalhador, sendo considerados, por alguns trabalhadores autônomos e por outros trabalhadores, como precários devido a estes motivos. Entretanto, o direito está em conjunto com as mudanças apresentadas à sociedade no que diz respeito a Uberização e os motoristas de aplicativo?

Desta forma, o presente trabalho buscará discorrer sobre a Uberização e a atualidade, apresentando alguns dados estatísticos, focando nos motoristas das plataformas digitais, descrevendo sobre a caracterização do vínculo empregatício e apresentar sobre a sociologia do trabalho, apontando possíveis problemas e riscos à saúde e segurança deste trabalhador.

Diante disto, o presente trabalho trata-se de um artigo científico, onde serão utilizados dados estatísticos apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), bem como pesquisas *online* de pessoas que trabalham na área jurídica sobre o presente tema. Apresentará artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito aos elementos do vínculo empregatício e, ainda, será citada brevemente a Norma Regulamentadora 17. Estarão presentes as obras dos autores Klaus Schwab no que diz respeito à revolução industrial, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, bem como Ricardo Resende, Mauricio Godinho Delgado, Luciano Martinez, sobre os conceitos do assunto relacionados ao direito trabalhista, assim como um princípio muito importante na área trabalhista que se relaciona ao tema proposto e com a proteção do trabalhador, e trará a distinção entre empregado e trabalhador autônomo.

2. A UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE

Inicialmente, é importante relembrarmos brevemente sobre as revoluções industriais que trouxeram grandes transformações para a sociedade atual e que se relacionam a Uberização no trabalho.

Deste modo, por volta do século XVIII, na Inglaterra, surge a Primeira Revolução Industrial, trazendo grandes transformações para a sociedade, principalmente nas áreas relacionadas ao trabalho e sistemas de produção,

surgindo a maquinofatura e substituindo parte da manufatura. Ainda cabe salientar que, no Brasil, teve seu início no ano de 1930 durante o governo de Getúlio Vargas. Em seguida, a chamada Segunda Revolução Industrial trouxe melhorias nas áreas de transporte e comunicação, bem como nas indústrias de petróleo, química, elétrica e aço, possibilitando a melhoria da produção em massa. Além disso, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, surge a Terceira Revolução Industrial, que impulsionou diversas melhorias na área científica e desenvolvimento tecnológico, como, por exemplo, a criação de novos *softwares* para melhorias da internet. Por fim, chega-se a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como “Indústria 4.0”.

Sobre a Quarta Revolução Industrial, para o diretor executivo do Fórum Econômico Mundial e um dos principais entusiastas da “revolução”, Klaus Schwab, a indústria 4.0:

Elle teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). (Schwab, 2016, p. 19-20).

Ainda para Klaus Schwab, a Quarta Revolução Industrial vai além das máquinas inteligentes. É muito mais ampla e vai “[...] desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica”. (Schwab, 2016, p. 20). O autor ainda menciona que o que diferencia a Quarta da Terceira Revolução são três fatores: a velocidade, a amplitude e profundidade e o impacto sistêmico. Isto é, a Indústria 4.0 não tem relação somente a sistemas e máquinas inteligentes, ela abrange os sistemas de tecnologias avançadas, como, por exemplo, a inteligência artificial, robótica, nuvem, big data e a internet das coisas.

Além disso, para o Juiz do Trabalho Murilo Sampaio Oliveira (Oliveira, 2020, p. 158), “[...] são paradigmas dessa indústria 4.0 as empresas de plataformas”, isto é, as plataformas digitais são um exemplo do avanço desta revolução industrial. Assim, nota-se que algumas empresas utilizam desses avanços tecnológicos com o intuito de melhorar as suas atividades industriais, a produtividade e suprir certas demandas dos consumidores. Percebe-se que cada vez mais as empresas fazem o uso da tecnologia, proporcionando uma experiência diferenciada e suprimindo algumas demandas de seus públicos alvos.

Com isso, é importante mencionar que foram levantados dados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o uso da internet nos domicílios brasileiros no ano de 2021. Segundo os dados apresentados, a internet é acessível em 90% dos domicílios brasileiros, sendo declarado que 99,5% o aparelho mais utilizado para este acesso é o celular, conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Panorama do uso da internet no país



Fonte: PNAD Contínua - Tecnologia da Informação e Comunicação - 2021

Desta maneira, com a grande utilização do celular e o intuito das empresas em relação às suas atividades econômicas, as plataformas digitais ganharam mais espaço e vêm disponibilizando cada vez mais a prestação de determinado serviço para uma pessoa física ou para empresas de maneira independente, sem que haja um empregador, fenômeno chamado de “Uberização”. Segundo Ricardo Antunes,

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho. (Antunes, 2020, p. 347).

Assim, pode-se dizer que a Uberização se refere a um modelo de trabalho, onde há um profissional que presta serviços de acordo com a demanda, mas não possui vínculo empregatício. Além disso, o termo deriva, também, da empresa Uber criada em 2009, chegando ao Brasil apenas em 2014. Esta plataforma digital tem como finalidade prestar serviços de locomoção através de um motorista cadastrado em seu aplicativo a um usuário de sua plataforma.

A Uberização do trabalho também é vista como uma relação de trabalho mais informal, tendo em vista que este modelo de serviço não segue as condições previstas pelo regulamento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito ao vínculo empregatício. Deste modo, o tema da Uberização ganhou força na atualidade sobre a discussão do trabalho na plataforma digital e o vínculo de emprego. Mas o que dizem as empresas das plataformas digitais?

As empresas das plataformas digitais possuem o seguinte discurso sobre a não caracterização do vínculo empregatício, conforme Rodrigo de Lacerda Carelli:

O discurso dessas empresas sustenta-se basicamente em dois argumentos: 1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”; 2) que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado. (Carelli, 2020, p. 66).

Assim, percebe-se que, para a plataforma digital, não há que se falar em vínculo empregatício, pois não há subordinação pelo fato de serem considerados trabalhadores autônomos e terem autonomia para recusar o trabalho ofertado e a flexibilidade de horário. Desta forma, é importante ressaltar brevemente sobre quem é considerado subordinado, sendo assim, para o doutrinador Ricardo Resende (Resende, 2020, p.

188) “quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho”, isto é, o trabalhador que possui vínculo empregatício está sujeito a ordens diretas de seu empregador, não possuindo autonomia para atuar por conta própria.

No entanto, quais são os elementos que caracterizam o vínculo empregatício? Há diferença entre trabalhador autônomo e trabalhador modelo CLT? Há algum risco para este trabalhador? Abordaremos nos capítulos seguintes tais questionamentos.

3. O TRABALHADOR E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O presente capítulo apontará sobre o conceito de cada um dos cinco elementos do vínculo empregatício, buscando apresentar ao trabalhador da plataforma digital a definição da caracterização da relação de emprego e o artigo da CLT que cita sobre o assunto. Além disso, irá distinguir trabalhador autônomo de empregado, e, por fim, será apontado um princípio muito importante no Direito do Trabalho que deve ser observado quanto ao assunto abordado.

Antes de adentrarmos ao tema sobre a definição dos requisitos essenciais da caracterização do vínculo empregatício, é importante discorrermos sobre o conceito desta relação de emprego, que, conforme Ricardo Resende,

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. (Resende, 2020, p. 179).

Desta forma, nota-se que a relação de emprego, ou vínculo empregatício, se dá através de um trabalho subordinado, isto é, quando o empregado trabalha sob subordinação, todavia, além da subordinação, há outros requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício, sendo: o trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Além disso, estes elementos também estão expressos na CLT, que menciona, em seu artigo 3º, quem é considerado empregado, sendo: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, 1943), ficando assim notável que são elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Além do artigo 3º mencionado acima, é importante destacarmos também o artigo 2º da CLT que discorre sobre quem é considerado empregador, de maneira que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (CLT, 1943), observando então que a empresa assume os riscos da atividade econômica, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços.

Assim sendo, podemos agora discorrer sobre o conceito destes elementos do vínculo empregatício. O primeiro que iremos apontar é o trabalho prestado por pessoa física, que, para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, “[...] empregado é sempre pessoa física ou natural” (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 69), ou seja, o trabalho prestado por pessoa física nada mais é que o da pessoa física e natural.

Ainda, sobre o primeiro elemento, outro conceito que podemos trazer é a do doutrinador Ricardo Resende, sendo: “[...] só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada”. (Resende, 2020, p. 179-180). Nota-se, portanto, que a pessoa jurídica não será, em hipótese alguma, empregada pelo fato de ser apenas a pessoa natural empregada.

O segundo elemento que iremos citar é a chamada pessoalidade, que, para Ricardo Resende,

[...] é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, *intuitu personae* significa “em razão da pessoa”. Isso quer dizer que o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador. (Resende, 2020, p. 180-181).

Isto é, a pessoalidade se dá através do serviço de determinada pessoa que não se faz substituível por outra, e, em caráter *intuitu personae*, o trabalhador prestará serviços pessoalmente ao empregador. Além deste conceito, temos também o conceito de Vicente Paulo e Paulo Alexandrino, que trazem:

Empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços ao empregador. O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa, razão porque é considerado *intuitu personae*. Assim, o empregador tem o direito de contar com a execução dos serviços por determinada e específica pessoa e não por outra qualquer. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 72).

Assim percebe-se que, para os três doutrinadores, Ricardo Resende, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, a pessoalidade é considerada *intuitu personae*, isto é, o empregador conta especificamente com a execução de serviços de determinado trabalhador, não podendo substituí-lo.

O terceiro elemento que abordaremos é a onerosidade explicada por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

Empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição. Caso os serviços sejam prestados gratuitamente pela sua própria natureza, não se configurará a relação de emprego. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 72).

Desta maneira, nota-se que a onerosidade ocorre quando o trabalhador recebe uma retribuição pelo serviço que presta, e, ainda, se o serviço for prestado de forma gratuita por sua própria vontade não será considerado relação de emprego. Além deste conceito, Ricardo Resende menciona que:

[...] a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços. É por isso que se os serviços são prestados a título gratuito não se pode falar em relação de emprego [...]. (Resende, 2020, p. 187).

Desse modo, percebe-se que a onerosidade se trata de um trabalho remunerado, não podendo, portanto, falar em vínculo empregatício no caso de trabalho voluntário, por exemplo. Isto porque são serviços prestados de forma gratuita, o que não caracteriza relação de emprego.

O quarto e penúltimo elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício é a não eventualidade, segundo Ricardo Rezende: “Em resumo, o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente” (Resende, 2020, p. 182), isto é, a não eventualidade é aquele trabalhador que trabalha de forma repetida. Vicente de Paulo e Marcelo Alexandrino mencionam:

Entretanto, a não eventualidade não significa, necessariamente, trabalho diário, contínuo. A não eventualidade poderá estar presente ainda quando a prestação do serviço seja descontínua ou alterada durante a semana. É bem verdade que na maioria das vezes a prestação dos serviços pelo empregado é feita diariamente, mas isso não é necessário para caracterizar a relação de emprego. A não eventualidade pode ser caracterizada, por exemplo, pela prestação habitual de serviços de um profissional uma, duas ou três vezes por semana, desde que esses serviços sejam relacionados à atividade normal da empresa [...]. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 70).

Isto posto, entende-se que a não eventualidade está ligada ao trabalho prestado de forma habitual com previsão de ser repetida futuramente pelo trabalhador, seja duas ou mais vezes por semana, não significando trabalhar apenas de forma diária, desde que estejam relacionadas à atividade normal da empresa.

Por fim, chegamos ao quinto e último elemento que é a subordinação, que, além do disposto anteriormente, onde citamos que a relação de emprego se dá através da relação de trabalho subordinado, os autores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino trazem que “[...] o empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem”. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 70). Isto significa que todo empregado mencionado na Consolidação das Leis trabalhistas anteriormente em seu artigo 3º é dependente do empregador.

Além do conceito apresentado por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, é importante trazermos também o conceito de outro autor, Ricardo Resende, que descreve a subordinação da seguinte maneira:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. (Resende, 2020, p. 188).

Com isso, nota-se que a subordinação é um dos requisitos mais importantes, pois consegue diferenciar, por exemplo, empregado de trabalhador autônomo, o que nos leva a voltarmos a discussão do motorista de aplicativo pelo fato de ser um discurso que a empresa apresenta para não haver o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma, conforme apontam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

[...] o elemento primordial, que diferencia o autônomo do empregado, é a subordinação: o trabalhador autônomo não é subordinado, não é dirigido ou fiscalizado pelo tomador dos serviços, não tem obrigação de cumprir horário de trabalho, de comparecer todos os dias ao trabalho etc. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 75).

Assim, percebe-se que a distinção entre o empregado e o trabalhador autônomo está na subordinação, isto é, o empregado é subordinado ao empregador, enquanto o trabalhador autônomo não recebe ordens e escolhe os dias em que vai laborar, bem como o horário para labor.

Além dos conceitos sobre os elementos do vínculo empregatício e a diferenciação do empregado e trabalhador autônomo para a presente pesquisa, ainda, é importante destacarmos também sobre um princípio muito importante no Direito do Trabalho que é o princípio da primazia da realidade, segundo Mauricio Godinho Delgado: “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 245), podendo assim perceber que, quando há um litígio trabalhista, é possível utilizar-se deste princípio, e, além deste conceito, Luciano Martinez aponta que:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (Martinez, 2021).

Sendo assim, tal princípio nos esclarece que, às vezes, há outra realidade além das cláusulas contratuais, fazendo com que questionemos mais sobre o conceito deste princípio. Assim, dispõe Ricardo Resende: “[...] é o triunfo da verdade real sobre a verdade formal” (Resende, 2020, p. 110), isto é, muitas vezes o que está no contrato nem sempre vai prevalecer, pois o trabalhador possui outra verdade real.

Assim podemos perceber que a observância de tal princípio é essencial para o presente tema, tendo em vista a segurança e saúde do motorista de aplicativo, ficando visível que ele pode assinar o determinado termo de compromisso com a plataforma digital. Entretanto, é crucial que prevaleça o que de fato ocorre durante o labor.

4. TRABALHO PRECÁRIO E A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Assim, tendo em vista que já discorremos sobre a Uberização do trabalho na atualidade, sobre os conceitos dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, bem como, o princípio da primazia da realidade, abordaremos agora sobre o trabalho precário e a importância da segurança e saúde do trabalhador das plataformas digitais.

Inicialmente, é importante ressaltar que o trabalho precário se liga à sociologia do trabalho, porque uma das suas principais preocupações é compreender a organização e evolução do trabalho na sociedade, discutindo também sobre a precarização do trabalho. O que seria essa tal precarização do labor?

Pois bem. Para Wilson Sanches,

A precarização do trabalho significa a piora das condições de trabalho como um todo, e podem envolver: salários baixos, condições degradantes de trabalho, desproteção social, falta de amparo legal para que o trabalhador busque os seus direitos, etc. (Sanches, 2018).

Isto é, o trabalho precário é um conjunto de riscos e problemas que o trabalhador enfrenta em relação às suas condições de trabalho.

Deste modo, em conformidade ao princípio da primazia da realidade, é notável perceber que alguns motoristas de aplicativo estão expostos ao trabalho precário, tal pelo motivo de uma longa jornada de trabalho, o não recebimento de horas extras quando ultrapassa-se as devidas horas máximas estabelecidas em lei, bem como não usufruir do intervalo intrajornada nos casos em que o labor ultrapassa às horas diárias, não possuem um ponto de parada específica para descanso, tampouco acesso a banheiro. Além disso, a plataforma digital estabelece o preço das corridas ou entregas, não tendo o motorista um salário fixo o que os leva a trabalharem excessivamente, podendo, assim, causar exaustão e dores físicas no corpo ou dores pelos movimentos repetitivos por várias horas seguidas devido ao exercício de sua atividade.

Com isso, é importante ressaltar que é um direito dos trabalhadores o conforto, a segurança e a saúde conforme dispõe o objetivo da Norma Regulamentadora 17 (NR-17), demonstrando, portanto, a importância da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Assim, o item 17.4.3, alíneas “a” e “d”, da norma estabelece que:

17.4.3 Devem ser implementadas medidas de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva:

a) posturas extremas ou nocivas do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e/ou dos membros inferiores;

[...]

d) frequência de movimentos dos membros superiores ou inferiores que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador; (Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia; portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978).

Logo, percebe-se que é essencial a todo ambiente de trabalho uma avaliação ergonômica preliminar para que sejam implementadas medidas de prevenção, visando o conforto, a segurança e saúde dos trabalhadores que esta norma regulamentadora nos traz. Deste modo, o item 17.4.3.1 da mesma discorre:

17.4.3.1 As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:

- a) pausas para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
- b) alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
- c) alteração da forma de execução ou organização da tarefa; e
- d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET. (Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia; portaria MTb nº3.214, de 8 de junho de 1978).

Ficando notável que tais medidas de prevenção devem respeitar a duas ou mais alternativas, sejam elas, pausas, alternância de atividades, alternância na maneira de execução ou outras medidas técnicas, notando a carência da observância desta norma para os trabalhadores das plataformas digitais.

Além de todo o exposto, pode-se citar outro risco e problema que estes trabalhadores das plataformas digitais estão dispostos a correr, como, por exemplo, acidentes de trânsito, assaltos; outrossim, arcam com as despesas de combustível, limpeza e revisão do automóvel por conta própria. Assim sendo, o governo atual tem feito algo para mudar a situação atual destes trabalhadores, visando o respeito aos seus direitos trabalhistas e a segurança e saúde do trabalhador?

Pode-se dizer que sim. O governo atual de Luiz Inácio Lula da Silva possui um Projeto de Lei (PL) para os motoristas de aplicativo, elaborado em maio de 2023 e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Tal projeto garante direitos trabalhistas e previdenciários, que não irá interferir na autonomia da escolha de horários e jornada de trabalho, ficando o limite máximo de 12 horas diárias de trabalho, assim como uma remuneração mínima por hora trabalhada. Menciona também se há ou não vínculo de trabalho entre motorista e a plataforma digital.

Sendo assim, o Congresso Nacional decretou o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 que discorre sobre a relação de trabalho entre as empresas das plataformas digitais em veículos automotores de quatro rodas, dispondo sobre melhorias das condições de trabalho e a inclusão previdenciária, conforme expressa o artigo 1º deste Projeto de Lei. Cabe ainda mencionar que o *caput* de seu artigo 3º menciona:

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. (Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024, artigo 3º).

Deste modo, nota-se que não há que se falar em vínculo empregatício, visto que este motorista possui sua autonomia para escolher os dias, horários e períodos de labor, isto é, não irá seguir as condições previstas pelo regulamento da CLT no que concerne ao vínculo empregatício por ser considerado trabalhador autônomo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante todo o exposto, fica visível a importância do presente artigo no que diz respeito à discussão sobre a Uberização do trabalho e os motoristas de aplicativo. É um tema que aborda, além do vínculo empregatício disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas, a sociologia do trabalho, os direitos do trabalhador e a importância da saúde e segurança do trabalho, visando sempre melhorias das condições de trabalho e do bem-estar do ser humano.

Assim, nota-se que o direito está e precisa estar sempre em conjunto com as mudanças apresentadas à sociedade, principalmente em respeito à área trabalhista, pelo fato de a sociedade buscar a evolução nas diversas áreas e mudar constantemente na busca do aperfeiçoamento das condições de vida, saúde, segurança e trabalho para os indivíduos.

Desta forma, mesmo que o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 aborde sobre o tema dos motoristas de aplicativo, ainda há muito o que se discutir, pelo fato de ser um novo modelo de trabalho surgido por meio da Uberização, além de o direito caminhar em conjunto com a evolução da sociedade, objetivando sempre a melhoria para todos. É necessária, também, a observância da Norma Regulamentadora 17 sobre a ergonomia, visando o conforto, a segurança e a saúde daquele motorista que for laborar as doze horas máximas estabelecidas.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Juliana. *Primeira revolução industrial*. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/>. Acesso em: 3 abr. 2023.

BEZERRA, Juliana. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/>. Acesso em: 3 abr. 2023.

BEZERRA, Juliana. *Terceira revolução industrial*. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/>. Acesso em: 3 abr. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 maio 2024.

CAMPOS, Mateus. *Primeira revolução industrial*. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/revolucao-industrial-1.htm>. Acesso em: 3 abr. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da Fonseca. *Futuro do trabalho - os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Editora ESMPU, 2020.

CNN - Brasil; *Quarta Revolução Industrial chegou, e o Brasil precisa inovar para não ficar de fora*. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/brandedcontent/business/quarta-revolucao-industrial-chegou-e-o-brasil-precisa-inovar-paranao-ficar-de-fora/#:~:text=Branded%20Content%2C%20Quarta%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20chegou%2C%20e%20o%20Brasil%20precisa%20inovar%20para,que%20j%C3%A1%20est%C3%A1%20em%20curso>. Acesso em: 4 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

GUITARRARA, Paloma. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/segunda-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 3 abr. 2023.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MATA, Leandro Ferreira da. *A uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas*. Atualizado em: 27/06/2021 às 01:59. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-perspectivas>. Acesso em: 4 abr. 2023.

NASCIMENTO, Pedro. *Lula recebe CEO da Uber em meio a tentativa de regulamentar trabalho de motoristas de app*. Disponível em: <https://www.itatiaia.com.br/politica/2024/05/22/lula-recebe-ceo-da-uber-em-meio-a-tentativa-de-regulamentar-trabalho-de-motoristas-de-app>. Acesso em: 24 maio 2024.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. *Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021*. Editoria: Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em2021>. Acesso em: 4 abr. 2023.

Norma Regulamentadora 17, Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 24 maio 2024.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO Marcelo. *Manual de direito do trabalho para concursos*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora MÉTODO, out./2014.

PERASSO, Valeria. *Quarta revolução industrial*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 4 abr. 2023.

PLANALTO. *Lula: PL dos motoristas de aplicativos é “marco no mundo do trabalho”*. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>. Acesso em: 24 maio 2024.

PLANALTO. Projeto de Lei 12/2024. Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. 2024 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24 maio 2024.

RAMOS, Debora. *Uberização do trabalho: o que é e quais suas consequências*. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>. Acesso em: 4 abr. 2023.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora MÉTODO, 2020.

SANCHES, Wilson. *Sociologia do trabalho*. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A, 2018.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. Título original: *The fourth industrial revolution*.

SOUSA, Rafaela. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm#:~:text=As%20tecnologias%20introduzidas%20nesse%20per%3%ADodo,o%20aprimoramento%20das%20ind%3%BAstrias%20sider%3%BArgicas>. Acesso em: 3 abr. 2023.

SOUSA, Rafaela. *Terceira revolução industrial*. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 3 abr. 2023.