

DUTRA, Lincoln Zub; AMORIM, Fernanda Lopes de. Precarização das relações de emprego frente as novas modalidades de trabalho inserida no contexto da revolução 4.0. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito do Centro Universitário UniOpet. Curitiba-PR. Ano XII, n. 21, jul-dez/2019. ISSN 2175-7119.

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE AS NOVAS
MODALIDADES DE TRABALHO INSERIDA NO CONTEXTO DA
REVOLUÇÃO 4.0**

**PREACHING EMPLOYMENT RELATIONS AGAINST NEW WORKING
MODES IN THE CONTEXT OF REVOLUTION 4.0**

LINCOLN ZUB DUTRA¹

FERNANDA LOPES DE AMORIM²

RESUMO

O presente trabalho visa relatar sobre o que seria a revolução 4.0 e quais foram as principais mudanças que ocorreram na esfera da sociedade, economia, jurídico e política. Com a revolução industrial 4.0, veio as chamadas plataformas virtuais, estas causaram um grande impacto não só nas empresas como também para toda sociedade, principalmente na área dos trabalhadores, que viram uma maneira mais fácil de conseguir um trabalho. Isto por sua vez teve vários efeitos jurídicos para o âmbito do trabalho, sendo a principal delas a precarização das relações de emprego.

Palavras-chave: Revolução 4.0. Precarização. Plataformas Virtuais. Relações de Emprego.

Abstract:

¹ Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Graduado em Direito pela Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Professor Universitário na Universidade Católica de Santa Catarina. Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas

² Graduada em Direito pela Unicuritiba – Centro Universitário Curitiba. Advogada.

This paper aims to report on what would be the 4.0 revolution and what were the main changes that occurred in the sphere of society, economy, legal and political. With the industrial revolution 4.0 came the so-called virtual platforms, which had a great impact not only on companies but also on society, especially in the area of workers, who saw an easier way to get a job. This in turn has had several legal effects on the work environment, the main one being the precariousness of employment relationships.

keywords: 4.0 Industrial Revolution; plataformas; work; society.

1 INTRODUÇÃO

Estamos passando por uma nova revolução tecnológica, o que implica em uma transformação na sociedade. A chamada revolução industrial 4.0 traz uma nova plataforma para era digital, os chamados aplicativos.

Os aplicativos causaram um grande impacto na vida da humanidade, pois houve grande mudança na forma de se comunicar, de consumir e trabalhar.

O presente artigo visa demonstrar como as novas plataformas transformaram as relações de emprego, transformando-as cada vez mais informais. Porém, a informalidade nessa ocasião não deve ser vista como um sinônimo de avanço ou melhoria. Com a nova possibilidade de poder trabalhar com aplicativos, houve a precarização das relações de trabalho, porque infelizmente o trabalhador abre mão de seus direitos trabalhistas, já que os aplicativos não asseguram as garantias constitucionais dos trabalhadores.

O desemprego atualmente tem índices muito altos, o que leva os desempregados a se submeterem a qualquer tipo de emprego, para conseguir sobreviver. Há também aquelas pessoas que trabalham com carteira assinada, mas ganham um salário muito baixo, por isso recorrem a segundo serviço para obter uma renda extra.

Com a chegada dos aplicativos, veio uma forma de suprir os problemas citados acima, no entanto ainda há déficits que necessitam ser complementados.

A revolução trouxe novas modalidades de trabalho e com isso a precarização das relações de emprego. Mas essas mudanças não devem trazer um retrocesso ao âmbito do trabalho, pois como já se sabe, historicamente os trabalhadores lutaram para conseguir laborar dignamente, com direitos e garantias.

Pode-se chegar à conclusão que tais plataformas trouxeram vários efeitos jurídicos, principalmente na área trabalhista, por isto o intuito do artigo é conseguir debater sobre esses efeitos e tentar de alguma forma equilibrar a relação das empresas com os trabalhadores, frente essas novas modalidades de trabalho.

O tema flexibilização é amplamente debatido, principalmente porque muitos acham que esta seria uma saída para a precarização do trabalho com as plataformas. No entanto, a flexibilização das normas trabalhistas precisa ser analisada com todo cuidado, pois na relação de emprego estamos falando de dois polos hierarquicamente diferentes, atentando-se ao fato de que os trabalhadores são o polo mais frágil da relação e sem passar por cima dos direitos e garantias que tanto custou para que estivessem elencados na constituição.^[LZI]

A primeira revolução industrial se caracterizou pela substituição da mão de obra humana por novas máquinas. Desta forma, causando um grande impacto na vida dos trabalhadores naquela época, pois devido seu labor ser trocado por novas ferramentas, a única saída para seu próprio sustento é se subordinar a um emprego em alguma fábrica.

Após a primeira revolução, houveram outras até chegarmos na chamada revolução industrial 4.0, com complexidades ainda não vistas.

As tecnologias tomaram conta da vida em sociedade, e a principal mudança que o presente artigo quer se aprofundar é nas modificações na área do trabalho, ou seja, o que a nova revolução trouxe de contribuição para o trabalho humano.

Com a nova tecnologia, se formou um novo segmento no âmbito trabalhista, trazendo vários efeitos jurídicos, sendo eles as normas incompatíveis com as realidades econômicas, jurídicas e sociais.

A subordinação é um elemento principal nas relações trabalhistas e com vinda das chamadas plataformas, a subordinação acabou sendo

extinguida, pois não há mais que se falar em hierarquização entre empregado e empregador.

Portanto no artigo será relatado quais os efeitos jurídicos que as novas formas de emprego trouxeram para o âmbito do trabalho.

As novas formas de trabalho causaram um impacto nos direitos trabalhistas, algumas até se opondo há garantias constitucionais dos trabalhadores, com isso trazendo a precarização das relações de emprego.

Mas o principal ponto que este artigo trás é a vedação ao retrocesso, as novas formas de trabalho não podem passar por cima de todos os direitos trabalhistas, é necessário ser feita uma flexibilização das normas, mas com equilíbrio para que a balança não pese para um lado só os polos da relação de trabalho.

2 A REVOLUÇÃO 4.0 E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O TRABALHO HUMANO

Nos anos de 1760 a 1840, na Inglaterra, começava a primeira revolução industrial, a qual se caracterizava pela substituição da mão de obra humana por máquinas e ferramentas. Nesta mesma época também houve a exploração de carvão, tornando-se uma energia alternativa para o uso de madeiras e outros biocombustíveis.³

Essas mudanças trouxeram várias consequências, principalmente na parte econômica e social. O artesão que realizava todo o processo produtivo, começando pela exploração da matéria prima até a comercialização do produto final, após a revolução passou a trabalhar subordinado a um patrão, este por sua vez controlando a matéria prima, produto final e principalmente os lucros.

Com o passar das décadas até o fim da segunda Guerra Mundial, houve uma grande evolução nas indústrias química, elétrica e de aço, desta forma, aprimorando as técnicas já existentes. Com essa evolução surgiram linhas de produção que permitiram a produção em massa e com baixos custos. Assim de caracteriza a segunda revolução industrial.

³ COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à indústria 4.0. 3 set. 201. Tese do Doutorado, Universidade de Coimbra Disponível em <http://hdl.handle.net/10316/36992> Acesso em 3 setembro 2019.

A terceira revolução industrial, que ocorreu entre as décadas de 1950 e 1970, houve a revolução digital, com o uso de computadores, automação, robotização em linhas de produção, também houve a ampliação das comunicações com telefones móveis e a internet.

Já no início do século XXI se deu o maior desenvolvimento da internet, com pequenos e potentes sensores a preços mais acessíveis. Os software e hardware ficaram muito mais sofisticados, fazendo com que as máquinas tivessem a capacidade de criar grandes redes de “coisas”.

O período chamado de revolução industrial 4.0, se mostra com intensas mudanças, há complexidades que ainda não tinham aparecido. São novas tecnologias que trazem mudanças nos surgimentos de novos negócios, tendo que reformular os meios de produção e consumo, o modo como as pessoas trabalham, a forma como nós humanos nos comunicamos, enfim, será transformado todo o nosso contexto econômico, social e cultural ao qual estamos acostumados.

De acordo com Pedro Miguel Nogueira Coelho em seu artigo, com a indústria 4.0 as fabricas se tornarão mais inteligentes, flexíveis, dinâmicas e ágeis. Uma definição secundária para a chamada “Smart Factory”, seria uma que tais fábricas produziram produtos inteligentes, em equipamentos e cadeias de abastecimento inteligentes.⁴

O termo Industria 4.0 é usado por um grupo de trabalho durante a feira de Hannover, explica os conceitos de “fábrica inteligente”. É um projeto que foi adotado pelo Governo Federal da Alemanha dentro do chamado “Plano estratégico de ação para alta tecnologia 2020”. A ideia do governo alemão era a promoção de um rápido desenvolvimento social e tecnológico nesta área.⁵ Os sistemas físicos e virtuais se auxiliam de forma global e flexível, permitindo uma personalização de produtos e a invenção de modelos operacionais.

A fusão entre essas tecnologias e a junção entre os domínios biológicos, físicos e digitais, difere a quarta revolução industrial das demais anteriores.

⁴COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à indústria 4.0. 3 set. 2011. Tese do Doutorado, Universidade de Coimbra Disponível em <http://hdl.handle.net/10316/36992> Acesso em 3 setembro 2019.

⁵ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado. <<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00006c/00006c14.pdf>> Acessado em 1 setembro 2019.

Segundo Klaus Schwab em seu livro as principais inovações tecnológicas estão à beira de alimentar uma gigantesca mudança histórica em todo o mundo.⁶

Com todas essas transformações na área tecnológica, atualmente é possível criar uma empresa, sendo ela digital, com menos trabalhadores em comparação há 10 anos atrás, porque os custos das empresas digitais chegam a praticamente zero. Elas oferecem “bens de informação” com custos de armazenamento, transporte e replicação praticamente nulos. Também afirma que certas empresas disruptoras de tecnologias tendem a exigir menos capital para prosperar. Como exemplo as empresas como Instagram ou Whatsapp, exigem pouco financiamento na hora de iniciar seus aplicativos, transformando a função do capital e negócios dentro do contexto da quarta revolução industrial.⁷

Quando se trata de empresas disruptivas, como mencionado no parágrafo acima, lembra-se de inovações disruptivas. Segundo Clayton Christensen, o capitalismo atua em ciclos diferentes, e com uma nova revolução (industrial ou tecnológica), acaba destruindo a revolução anterior e tomando seu lugar no mercado.⁸

A partir do momento que uma empresa usa uma tecnologia acessível, eficiente e principalmente mais barata, com a intenção de margens de lucros maiores, essa empresa está criando uma revolução, atingindo outros líderes de mercado.

No contexto da revolução 4.0, as plataformas apareceram como uma nova forma de implementação de tecnologia, criando formas de construir bens e serviços, principalmente alterando as áreas profissionais de empresas.

O maior impacto da revolução é a mudança no ambiente de trabalho, pois com o uso das plataformas digitais pode-se conseguir trabalhos mais flexíveis, ou seja, pode trabalhar com liberdade, mobilidade. Desta forma, sendo um trabalho ultraflexível, não há administração de nenhum contrato, não

⁶ SCHAWB, Klaus. A quarta revolução industrial. Edipro. 2017. Pag 18

⁷ SCHAWB, Klaus. A quarta revolução industrial. Edipro. 2017 pag. 18

⁸ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado. <<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00006c/00006c14.pdf>> Acessado em 1 setembro 2019.

há um salário fixo, local de trabalho, treinamento ou até regularização sobre jornada.

Tais plataformas oportunizam trabalho para pessoas que não conseguem outras alternativas, como cidadãos das áreas rurais, pessoas refugiadas e aqueles que não tiveram opções de completar os estudos ou não tem nenhuma qualificação profissional.

Segundo André Zipperer em sua tese de doutorado:

“as plataformas permitiram a reorganização das atividades, a fragmentação das tarefas, facilitaram a prestação remota de serviços, deslocamento de custos, aumento da concorrência, redução das barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos, diluição de fronteiras físicas e geográficas entre trabalhadores de diferentes países”.⁹

Com a quarta revolução industrial flexibilizando e trazendo novas formas de acesso ao trabalho, houve mudanças pragmáticas nas relações de trabalho, porém deve-se atentar para que essas facilidades trazidas pelas plataformas não se transformem em precariedade para o trabalhador, atinjam segurança econômica e social.

A era digital se caracteriza pela conexão, entre computadores e atualmente entre smartphones. Dispositivos ficam conectados 24 horas, quase tudo pode ser resolvido via internet, sem necessitar da presença física nos locais. Devido a conexão excessiva com dispositivos que estão ligados ao trabalho das pessoas, o equilíbrio da vida pessoal e saúde do trabalhador é muito mais fácil de ser prejudicado.

Além de que, com toda essa mudança nas relações trabalhistas, o trabalhador é visto como um mero objeto, sem a observação de direitos e garantias, que após prestar sua função laboral, pode ser descartado.

Antigamente procurava-se um funcionário para reunir-se com o chefe e acordar para que trabalhassem juntos. Hoje em dia, com a internet em alta, é

⁹ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado. <<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00006c/00006c14.pdf>>.

mais fácil ter uma conversa rápida com um trabalhador, fazer trabalhar para si, e após cumprida sua atividade, conseguir sua dispensa.¹⁰

Infelizmente a legislação trabalhista ainda não conseguiu se adequar com essa nova revolução, não conseguiram implementar flexibilidade de que as empresas precisam e em contrapartida garantir os direitos dos trabalhadores. Até mesmo as doutrinas estão tendo dificuldade em compreender as novas relações de emprego que as plataformas trouxeram.

Essas novas relações são um campo que se deve ter muito cuidado na hora de legislar ou doutrinar, pois, não se deve pesar a balança somente para os trabalhadores, ou só para os empregadores, empresas. A balança tem que estar equilibrada para ambas as partes da relação, mas lembrando que os trabalhadores são a parte mais frágil da relação.

Por isto esta mudança no âmbito do trabalho dentro dos aplicativos trouxe uma certa limitação para o cidadão que decide trabalhar nessa área, ao mesmo tempo que se consegue uma fonte de renda muito mais fácil, acaba tendo que abrir mão de garantias constitucionais, como décimo terceiro, férias, aviso prévio, entre tantas outras.

E cada dia que passa, os dispositivos se tornam mais presentes em nossas vidas, suprimindo nossas necessidades, cada vez mais entrelaçada com os seres humanos. Chegamos ao ponto de não conseguir mais viver sem a tecnologia, pois quem tenta se fechar para este mundo, acaba vivendo de maneira paralela a sociedade, sem conseguir efetivamente se socializar.

O impacto da revolução sobre a sociedade é grandioso, porém não temos impotência sobre ela. É necessário garantir valores e normas que norteiem políticas e façam as alterações necessárias com intuito de que a quarta revolução industrial seja uma oportunidade para todas as pessoas.

Outra mudança que a tecnologia trouxe, foi para os consumidores. Os milhares de aplicativos que são criados, deixam a rotina mais fácil e produtiva. Não é preciso mais sair para almoçar, tem-se a opção de pedir *delivery*, compras no supermercado podem ser feitas via aplicativo do estabelecimento

¹⁰ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado. <<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00006c/00006c14.pdf>>

comercial e entregue em casa, atualmente não é mais necessário ir ao médico, pode fazer uma consulta on-line com o aplicativo da operadora de plano de saúde.

Há uma concentração de plataformas poderosas, que dominam o mercado. E o benefício acaba indo para o consumidor, pois quanto mais valor, há mais conveniência e custos baixos. No entanto quando se evita que a concentração de poder fique sob a direção de poucos, se faz necessário encontrar um equilíbrio entre os benefícios e riscos das plataformas digitais, para garantir abertura e oportunidades às inovações colaborativas¹¹

No artigo Rumo à Indústria 4.0 explica que

o aparecimento de plataformas virtuais globais intimamente ligadas ao mundo físico, em vez de simples digitalização é um marco em relação à indústria 3.0. A necessidade das organizações focarem no cliente altera o paradigma entre vender produtos ou distribuir serviços, em vez de comprar o produto, o cliente compra o seu acesso através das plataformas digitais, especialmente criadas para o efeito, veja-se o exemplo dos livros, da música, da mobilidade através do *car-sharing* sem a necessidade de compra de um veículo, aluguel de habitação¹²

A indústria 4.0 causará um grande impacto na sociedade, inovando com a combinação de múltiplas tecnologias. Por consequência as empresas deverão reformular os seus negócios, pensar no desenvolvimento de novos produtos para colocarem no mercado e ajustar uma nova forma de marketing.

A mudança de paradigma força as organizações a transformar seu modelo operacional mais rápido, ágil e que seja adaptado a frequentes mudanças, vez que a concorrência é cada vez mais complexa.

Diante de toda essa situação é necessário pensar em uma forma estratégica sobre todas as inovações que estão moldando nosso futuro. Deve-se moldar a revolução na intenção de garantir que ela seja empoderadora e ao mesmo tempo seja centrada no ser humano, porque sociedade e tecnologia se coexistem.

¹¹ SCHAWB, Klaus. A quarta revolução industrial. Edipro. 2017. Pág. 21.

¹² COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à indústria 4.0. 3 set. 201. Disponível em <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/36992/1/Tese%20Pedro%20Coelho%20Rumo%20%C3%A0%20Industria%204.0.pdf>> Acesso em 3 setembro 2019. Pág.15.

3 AS “PLATAFORMAS” E SEUS EFEITOS JURÍDICOS PARA ÂMBITO DO TRABALHO

As plataformas vieram como um novo segmento no âmbito trabalhista, ou seja, a tecnologia trouxe novas formas de trabalho, causando um enorme impacto não só na sociedade, mas principalmente no que tange a direitos trabalhistas.

Para que uma relação de emprego consiga se caracterizar por concreto são necessários 4 elementos, que são eles a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a habitualidade.

É necessário que para conseguirmos falar sobre os efeitos jurídicos que as plataformas causaram, lembrar-se que nas relações de emprego, a principal característica que liga o empregado do empregador é a subordinação.

A subordinação no âmbito trabalhista se origina com o modelo de hierarquização que funcionava nas indústrias, sendo assim, era baseado em relações padronizadas com o trabalhador, sob a direção do empregador, o qual dava ordens e vigiava o cumprimento das atividades e estas quando não cumpridas, poderia aplicar-se o poder disciplinar.¹³

Por isto que a subordinação é um marco de divisão no âmbito trabalhista, tendo o trabalho subordinado e o autônomo.

Com o aparecimento de novas formas de trabalho, os autores tiveram que repensar e fazer ressalvas nos conceitos clássicos de subordinação. Este antes era um dos critérios para relação de emprego, agora se faz necessário ampliar o seu conceito, já que se tornou insuficiente para caracterizar as relações de emprego devida sua virtualidade.

Nesse sentido, Lorena Vasconcelos afirma que o controle do empregado não desaparece, mas seu objeto se modifica, não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado.¹⁴

¹³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo. LTr, 2009.p 43.

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo. LTr, 2009.p 43.

A maior parte da doutrina acredita que as mudanças só ocorrem no campo ilusório pois a subordinação continua, porem, de outros modos, mas a principal função da compra e venda da força de trabalho continua. Desta forma, o capital apenas teria se transformado, para continuar explorando a mão de obra.¹⁵

A parassubordinação é um conceito do direito Italiano e muitos acreditam que através dele há possibilidade de os novos trabalhadores se enquadrarem.

Esta nova categoria entra como sinônimo do que no Brasil chamamos de “quase subordinado” ou como atualmente se usa, trabalho coordenado, colaborativos.

O Italiano Giovanni Santoro – Passarelli, explica que a finalidade da parassubordinação seria dar um amparo aos contratos que são fracos, oferecendo um mínimo de proteção.¹⁶

A exemplo disto a lei de nº 81 de 22 de maio de 2017 tem descrito em seu texto: “Considera-se que a colaboração é coordenada quando, em conformidade com os procedimentos de coordenação estabelecidos de comum acordo entre as partes, o colaborador organiza de forma autônoma a atividade de trabalho”.¹⁷

A parte descrita acima sobre a lei, tem o intuito de valorizar as formas de trabalho sob coordenação, ofertando uma segurança maior ao trabalhador, levando em conta a autonomia na organização das atividades laborativas.

No âmbito jurídico brasileiro a parassubordinação se caracterizaria uma espécie do gênero da relação de trabalho, e não relação de emprego por faltar o gênero fático jurídica subordinação. Na parassubordinação o trabalhador desenvolveria uma atividade com pessoalidade, sem eventualidade, em razão

¹⁵ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

¹⁶ ALVES, Amauri Cezar. Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo. LTr. 2004. p. 86

¹⁷ Tradução livre de “ La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita de coordinamento stabilite de comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’ attivita lavorativa”; (Itália. Legge 22 maggio 2017 nº81)

de um contratante. Desta forma, esta entre autonomia e subordinação clássica.¹⁸

Amauri Mascaro Nascimento, explica que o trabalho parassubordinado é uma categoria é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre a quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.¹⁹

O direito do trabalho brasileiro se baseia firmemente no conceito de subordinação, as novas formas de trabalho vindas de novas tecnologias, acabam indo contra tal corrente, já que não se enquadra como subordinada nem autônoma. Visto que a corrente de subordinação é tão forte no Brasil, a parassubordinação vai de contra aos preceitos básicos e garantias do próprio trabalhador, pois ela gera uma relação de emprego sem custos e sem direitos.

A diferença do que conhecemos com trabalho tradicional e atualmente chamamos de trabalho em plataformas é grandiosa. Devido a isto, ao se tentar enquadrar uma legislação nova sobre o uso de plataformas como trabalho, com as normas que regem as relações de empregador e empregado antigas, gera imediatamente uma incompatibilidade.

O trabalho chamado de *crowdwork* tem suas singularidades, causando desajustes com as legislações sobre o trabalho subordinado, a nova relação de trabalho torna-se identificável com o ordenamento jurídico em vigor.

Esta incompatibilidade do novo fato com o conjunto de normas torna irreconhecível o trabalhador como figura de empregado, não podendo usufruir de seus direitos constitucionais.²⁰

¹⁸ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

¹⁹ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

²⁰ ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

Na modalidade *crowdwork* o trabalhador tem a livre escolha de quanto tempo quer laborar, ao ponto que não há nenhum controle ou fiscalização por parte da plataforma, por isto, não há como atualizar ou criar uma legislação sobre salário mínimo, porque não tem como controlar as horas trabalhadas, tornando-se impossível de se chegar a uma equidade. Além disso, dependendo de cada modelo de *crowdwork*, o preço do serviço prestado é determinado pelo comprador do serviço, o que se torna incompatível com a fixação de um salário mínimo.²¹

Isonomia e equiparação salarial são institutos jurídicos que não conseguem ser exercidos no modelo *crowdwork*, devido ao fato que o usuário/comprador do trabalho consegue escolher quem realizará o serviço com base em avaliações, podendo preferir o trabalhador entre a cartela ofertada.

Através dos sistemas de downloads e uploads, a relação entre as partes torna-se exclusivamente virtual, não havendo nenhum monitoramento onde é e como é feita a consecução do trabalho, visto que a intermediação das partes é feita através de plataforma. Sem contar também na ausência de fiscalização sobre as condições e locais onde o trabalho é realizado.

A internet causa um distanciamento e fragmentação nas relações, trazendo desconfiança e falta de solidariedade, e uma mudança na legislação, para obter proteção e adaptação das normas trabalhistas, na verdade dificultaria aplicar sanções.²²

O Direito do Trabalho tem suas raízes na luta operária, pois o mesmo é uma conquista do confronto entre classe capitalista e classe proletária. No entanto com o novo modelo, houve uma ruptura nos polos da relação.

De acordo com Everaldo Gaspar, a classe que antes vivia subordinada ao empregador, agora, devido as várias novas possibilidades de emprego é deixado de lado a centralidade do mundo do trabalho subordinado, entrando novas normas com um direito do trabalho amplamente modificado.²³

²¹ SIGNES, Adrián Todoli. El trabajo em la era de la economia colaborativa. Valencia Tirant I Blanch, 2017. Edição e-pub. p. 60.

²² ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

²³ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Principios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos filosóficos. São Paulo. LTr. 2008. p. 102

A modificação que deve ser feita na legislação irá totalmente contra as garantias constitucionais, que os trabalhadores tanto lutaram para conseguirem ter seus direitos elencados na Carta Magna. Dessa forma haverá um retrocesso e inversão de valores, trabalhadores tendo que se contentar com uma remuneração baixa e laborando em dobro, sem direito a férias, aposentadoria, entres outras garantias que são benéficas e garantem um futuro ao menos tranquilo.

4 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO: A VEDAÇÃO AO RETROCESSO

O trabalho nas plataformas se caracteriza como precário porque há uma jornada excessiva em contrapartida uma remuneração muito baixa, e não há nenhum tipo de regularização sobre a laboração.

A falta de garantias desta nova modalidade de trabalho, as plataformas, geram insegurança e instabilidade para os trabalhadores, pois, por trabalharem sem um vínculo empregatício, não tem sua carteira assinada e direitos trabalhistas, o único vínculo que liga os trabalhadores as plataformas são o cadastro no próprio aplicativo.

Deve-se ressaltar que os custos do negócio ficam por conta do trabalhador, ele tem a responsabilidade pelo custo de uso, produção e manutenção da própria ferramenta de trabalho.

As precariedades dessas novas modalidades de trabalho são definidas como atividades exercidas em condições de risco, vulnerabilidade e degradação.

Para as empresas que usam as plataformas como meio de trabalho é mais vantajoso não ter um contrato de trabalho, primeiro porque alegam que não possuem todos os elementos que caracterizam uma relação de emprego, e por segundo é que estabelecendo um contrato de trabalho com funcionários o desembolso por parte da empresa seria oneroso, tendo que pagar décimo terceiro, férias, previdência, entre outros direitos trabalhistas. Sem contar a

quantidade de ações trabalhistas propostas contra a empresa, isso à quebraria.²⁴

Quando o trabalhador aceita adentrar no ramo do trabalho com as plataformas, como já mencionado, abre mão de várias garantias que são constitucionais.

O artigo 7º da Constituição Federal elenca as garantias dos trabalhadores. Um dos direitos que o trabalhador perde é o fundo de garantia por tempo de serviço, já que não há um contrato entre as partes, não há como a empresa pagar o FGTS, pois a pessoa pode começar e parar de trabalhar quando quiser, não tendo controle de quantos meses ou anos a pessoa laborou.²⁵

Quando se trata de salário, o assunto é mais complexo, pois como mencionamos no tópico anterior, é difícil fixar um salário mínimo para esta categoria. No entanto o salário mínimo fixado por lei, serve para as necessidades vitais dos trabalhadores e suas famílias, como alimentação, moradia, educação, saúde, higiene, transporte e lazer. Há outros direitos relacionados a salário, como irredutibilidade salarial, piso salarial, garantia de salário que são descumpridos.

O trabalho somente existe por causa da remuneração, é ela que dignifica a vida do homem, sem ela não há como ter um saneamento básico, ou ofertar o lazer de uma viagem, roupas, cinema. A garantia de se obter um salário é vital para o trabalhador, no mundo capitalista não existe alguma coisa que não consiga ter sem dinheiro, e para se ter dinheiro é necessário trabalhar, e para trabalhar é necessário que seja um trabalho digno, tendo a pessoa o direito de poder usufruir do seu dinheiro com uma saúde com qualidade.

Quem trabalha em plataformas intensifica o seu trabalho, para conseguir uma renda que ao menos pague suas contas. Sobre este fato, entramos não só no assunto remuneração, mas também sobre jornada de trabalho.

De acordo com a Carta Magna, a duração de um trabalho normal é de 8 horas por dia e 44 horas semanais, tendo também a jornada 12x36 e a de seis

²⁴ GOMES, Robson André. SILVA, Rosana Oliveira da. NASCIMENTO, Rejane Prevot. "Precário não é, mas eu acho que é escravo": Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>

²⁵ Artigo 7º da Constituição Federal.

horas, todas com um tempo mínimo de intervalo. No entanto, não há uma fiscalização sobre as horas trabalhadas por uma pessoa que labore em aplicativos.

Salário e jornada de trabalho são dois institutos que caminham juntos, é necessário um tempo mínimo para que consiga se fixar um salário. Infelizmente a renda em aplicativos é muito variável, dificultando colocar um valor exato de salário mínimo, e isto prejudicaria a concorrência e o consumidor.

O trabalhador não consegue gozar de férias e muito menos remuneradas, pois quanto menos horas se trabalha, mais perderá dinheiro, então quem dirá parar por 30 dias, a pessoa ficará falida.

Uma das plataformas mais populares hoje em dia são os aplicativos de transporte, muitos dirigem a noite, pegando passageiros e não recebem adicional noturno, outra garantia da qual abre mão.

Os brasileiros tanto sofrem para conseguirem se aposentar, trabalham mais de 35 anos, com a garantia de que consigam um descanso quando atingirem a velhice, porém os trabalhadores de aplicativos não tem esta possibilidade, já que a empresa não recolhe o valor devido a previdência, desta forma estão sujeitos a terem que trabalhar a vida inteira, sem direito a aproveitar os anos finais que tem de vida.

Quando tocamos no assunto previdência, deve-se ressaltar sobre a importância da aposentadoria por invalidez e o auxílio doença. São casos em que o empregado se acidenta, ou tem uma enfermidade que o impossibilita de trabalhar, mas continua recebendo um valor do estado para conseguir se manter. Infelizmente se a pessoa que esta trabalhando com plataformas fica incapaz de laborar, irá se desesperar, pois não recebe nenhum tipo de valor para o seu sustento.

Acima foram elencados algumas das garantias que são tiradas do trabalhador de aplicativos, que se sujeitam a trabalhar inseguros, sem seus benefícios, em troca de algum valor para seu sustento.

Muitas pessoas falam que a solução para este tipo de trabalho informal seria a flexibilização das normas, ou seja, tornar a legislação trabalhista compatível com os novos modelos de trabalho.

O que não se pode confundir é que flexibilizar regras não é sinônimo de desregulamentação. As principais normas que são descumpridas, são direitos

constitucionais, que não pode ser mudado de maneira fácil. Nossa Constituição é rígida, e depende de muitas fases e muitos fatores para que consiga algum tipo de alteração.²⁶

Ao meu ver, flexibilizar as regras seria o mesmo que retroceder, elas foram criadas com o intuito de protegerem o trabalhador, há toda uma luta e um contexto histórico para que fossem dadas como garantias aos trabalhadores.

O princípio da proteção tem o intuito de proteger o empregado contra os abusos do empregador, já que este é a parte mais forte da relação jurídica.

A flexibilização tem sido comentada como uma saída para o desemprego, o argumento que utilizam é que o contrato de trabalho sendo flexibilizado o Estado não interveria com normas rigorosas na relação de emprego, dando mais poder ao empregador, e maior chance de abuso sobre o empregado.

Em comparação com outros países, que implementaram a flexibilização, os resultados não foram satisfatórios. O prejuízo aos trabalhadores foi muito alto, desemprego não diminuiu, nível salarial baixou e os empregos aumentaram seu grau de precariedade.

As classes dominantes são a favor da flexibilização, por serem muito mais beneficiados. As empresas conseguem uma mão de obra mais barata, desembolsam menos dinheiro com o empregado e por consequência aumentam sua margem de lucro.

O empregado se tornando inseguro, é mais fácil de ser dominado, pois seus poderes reduzidos perante o empregado, teme ainda mais a hipótese de perder seu emprego.²⁷

As plataformas que são movidas a capital, têm a intenção de aumentarem seus lucros, gastando menos com empregados e viram na possibilidade do trabalho informal uma saída para menos gasto de renda.

Porém com toda precarização que há nos trabalhos com plataformas e o desemprego atualmente vem com índices muito altos, o trabalhador vê uma saída a não ser ingressar no mundo das plataformas.

²⁶ OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa. Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. Revista Themis.

²⁷ AGUIAR, Marcelo Dias. Flexibilização das leis trabalhistas. Universidade Federal de Santa Catarina.

As pessoas não conseguem oportunidades de trabalho que sejam compatíveis com a sua formação e nível de escolaridade. Atualmente os empregadores pedem mais qualificações e experiência, dificultando uma boa parcela da sociedade de conseguir um trabalho que seja digno.

Assim, se for necessário que seja feita uma flexibilização, deve-se levar em conta a valorização dos direitos e garantias fundamentais, não as descumprindo como se não existissem.

5 CONCLUSÃO

A Revolução 4.0 causou grandes mudanças em aspectos sociológicos, jurídicos e políticos. No artigo tratamos dos efeitos jurídicos que ela trouxe, principalmente na questão trabalhista. Trazendo para o mundo novas modalidades de trabalhos, mas estes acabaram interferindo na relação de emprego tradicional.

O trabalho tradicional é um contrato feito entre as partes, com o que chamamos de carteira assinada, através do qual a parte mais frágil da relação, o trabalhador, tem suas garantias intocadas.

Mas os trabalhos das plataformas deixaram essas relações de emprego precarizadas, as garantias constitucionais foram descumpridas.

A intenção das empresas em trabalhar com plataformas é a diminuição dos gastos com empregados, pois, para se manter um funcionário é necessário o pagamento de vários encargos, e isto não é novidade para nenhum empresário, até porque a mudança feita na CLT em 2017 foi pensada em favorecer as empresas, diminuindo gastos exorbitantes com empregados.

Porém, as garantias e direitos trabalhistas estão inseridas em um contexto histórico, de revolução por parte dos trabalhadores, afim de conseguirem direitos para um trabalho digno.

Muitos acreditam que saída para estas novas modalidades de emprego, e manter protegidos os trabalhadores é flexibilização das leis. Mas não podemos retroceder nas garantias constitucionais do trabalhador.

Os trabalhos em plataformas descumprem todos os direitos elencados na Constituição, não há como flexibilizar esses direitos. Estaríamos cada vez

mais degradando a figura do trabalhador e voltando aos tempos antes da primeira revolução industrial.

Com a globalização que o mundo vem passando, o desemprego aumentou de forma drástica, talvez as plataformas deram uma chance aqueles que não conseguem se qualificar profissionalmente, contudo, ao tentar resolver um problema, vários outros aparecem.

Não se pode oferecer um trabalho ao cidadão e ao mesmo tempo tirá-lo seus direitos, porque no caso em questão do artigo estamos falando de direitos para que a pessoa consiga trabalhar dignamente, sem expor sua saúde física e mental.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcelo Dias. Flexibilização das leis trabalhistas. Universidade Federal de Santa Catarina.

ALVES, Amauri Cezar. Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo. LTr. 2004.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Principios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos filosóficos.

CLT-LTR – Consolidação das leis trabalhistas. 4ª edição. 2019

CHOFI, Thiago. Subordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à indústria 4.0. 3 set. 201. Tese do Doutorado, Universidade de Coimbra Disponível em <http://hdl.handle.net/10316/36992>.

Curso de Direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Revista LTr, São Paulo.

GOMES, Robson André. SILVA, Rosana Oliveira da. NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 4 ed. Curitiba: Juruá, 2013.

OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa. Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. Revista Themis.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo. LTr, 2009

SANTORO- PASSARELI, Giuseppe. Diritto del lavori e dell’occupazione. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015.

SCHAWB, Klaus. A quarta revolução industrial. Edipro. 2017.

SIGNES, Adrián Todoli. El trabajo em la era de la economia colaborativa. Valencia Tirant I Blanch, 2017. Edição e-pub.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de direito do trabalho: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

ZIPPERER, Andre. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. Tese de Doutorado

A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.