Saúde dos Trabalhadores por Aplicativos: E Seus Direitos

Nº 04



SAÚDE DO TRABALHADOR
CEREST ESTADUAL PERNAMBUCO

SEVS
Secretaria Executiva de Vigilância em Saúde

GOVERNO DE PERNAMBUCO
Secretaria de Saúde

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Nelson Chaves (ESPPE), com os dados fornecidos pelo autor.

P452s Pernambuco. Governo do Estado. Secretaria Estadual de Saúde. Secretaria Executiva de Vigilância em Saúde. CEREST Estadual Pernambuco.

Saúde dos trabalhadores por aplicativos: E seus direitos / Governo do Estado de Pernambuco. Secretaria Estadual de Saúde. Secretaria Executiva de Vigilância em Saúde. CEREST Estadual Pernambuco. 1. ed. Recife: CEREST, n.4, 2022.
12 p.:il.

Modo de acesso:
http://vigilanciatrabalhadorpe.blogspot.com/p/teste.html

ISBN: 978-65-88767-06-1

- Cartilha, n.4 (Coleção)

1. Saúde do Trabalhador. 2. Vigilância em Saúde. 3. SUS 4. Direitos do Trabalhador. 5. Saúde Pública. I. Título.

ESPPE / BNC CDU – 34:331(81)/616-057: 614(813.4)

Bibliotecária Responsável: Anefátima Figueiredo – CRB-4/P-1488

Apresentação

Olá trabalhadores(as),

Esta cartilha faz parte da série de cartilhas produzidas e organizadas pelo Cerest Estadual de Pernambuco junto a diversos parceiros e tem como objetivo informar e orientar sobre a saúde dos trabalhadores por aplicativos, principalmente os que trabalham como entregadores. Daremos dicas de como melhorar a sua saúde e formas de prevenir os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho. Também teremos cartilhas abordando as questões trabalhistas, previdenciárias e as formas de organização dos trabalhadores (Movimentos Sociais, Sindicatos, Associações entre outros).

As cartilhas temáticas impressas e disponibilizadas como *e-book*, foram divididas nos seguintes eixos temáticos: Saúde do Trabalhador (Cartilhas 1 e 2); Saúde e segurança no trânsito (Cartilha 3); Direitos trabalhistas e previdenciários (Cartilha 4); Organização dos trabalhadores de aplicativos (Cartilha 5); Resultados da análise situacional de saúde dos trabalhadores por APP (Cartilha 6).

No número 4 de nossa cartilha abordaremos questões relacionadas ao trabalhador por aplicativo e seus direitos, especificamente trabalhistas e previdenciários.

Você já se perguntou se é autônomo ou empregado? Sabe quais são os direitos que cada um tem? Ao longo da cartilha trataremos dessas e outras perguntas. Esperamos que as informações sejam úteis!

Boa leitura!

O que é o trabalho por aplicativo?



Com o desenvolvimento tecnológico, surgiram empresas oferecendo serviços de transporte, de entrega de objetos, de limpeza, de cabelereiro e muitos outros por meio de aplicativos. Essas empresas possibilitam que um número gigantesco de trabalhadores cadastrem-se nos seus sistemas e fiquem disponíveis para aceitarem os chamados.

Em vez de aguardarem as ordens de serviço nas instalações físicas das empresas, nos pátios e galpões de fábricas, esses trabalhadores aguardam os chamados em qualquer lugar, como nas ruas e nas praças.Trabalho por aplicativo é uma expressão usada para se referir ao serviço realizado por meio desses aplicativos que conectam o trabalhador com o solicitante do serviço.

Autônomo ou Empregado com carteira assinada?

Trabalhador autônomo é aquele que tem autonomia para definir a forma, o prazo e o meio pelo qual o serviço vai ser realizado, bem como para determinar o seu preço. Já o empregado é o trabalhador que está subordinado ao contratante, acolhendo suas ordens e trabalhando de forma não eventual para receber um salário. Ele mantém uma relação pessoal com o contratante e, por isso, não pode mandar outra pessoa trabalhar no seu lugar.



Exemplificando, o pedreiro autônomo estipula o preço de sua empreitada, o prazo para entregar a obra e os instrumentos de trabalho a serem utilizados. Diferentemente, o pedreiro empregado de uma construtora recebe o salário contratual estabelecido pela empresa e segue as suas ordens, uma vez que esta determina a forma, os instrumentos de trabalho a serem utilizados e o prazo para conclusão da obra.

A diferença é importante porque, no caso do trabalhador autônomo, os direitos trabalhistas não são garantidos; a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não é aplicada.

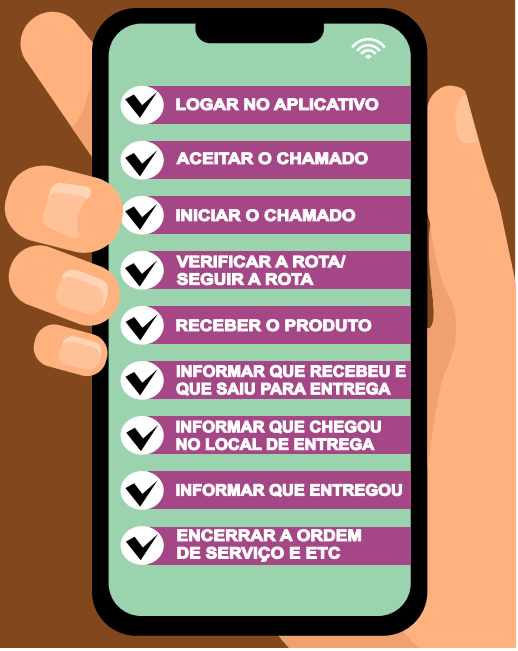
"Para saber se o trabalhador por aplicativo é autônomo ou empregado é preciso verificar se ele trabalha com autonomia ou com subordinação à empresa que possui a plataforma tecnológica e o aplicativo. É importante ressaltar que, no trabalho por aplicativo, é pouco comum que se deem ordens pessoalmente ao trabalhador. No entanto, por meio da programação algorítmica, a empresa determina o passo a passo que o trabalhador deve seguir, ou seja, ela programa como o trabalho deve ser realizado, cabendo ao trabalhador reagir aos sinais que recebe da plataforma para seguir o comando determinado".

Veja com mais detalhes:

Por não se ver a pessoa que realiza a programação e, portanto, que emite a ordem, existe a falsa impressão de que o trabalhador trabalha para ele mesmo, e é seu próprio chefe.

Mas, que tal retornar a figura ao lado e pensar: qual controle eu tenho sobre meu trabalho? Eu que defino os passos que darei?

Perceba que o controle do trabalho é feito tanto a partir da reação do trabalhador a



cada sinal recebido da plataforma (o passo a passo), quanto através das notas (avaliações) e comentários que os clientes das empresas dão ao final no serviço. O processo de avaliação e controle é mais intenso, pois ele não é feita por um só supervisor, mas pelos milhares de clientes das empresas.



Reflita

Você já sofreu alguma punição por conta da avaliação? Conhece algum colega que teve o cadastro bloqueado? Dependendo da avaliação que recebe, o trabalhador pode sofrer punições, tais como bloqueio do aplicativo ou cancelamento de seu cadastro

De que autonomia estamos falando?

Na maioria das vezes, a única autonomia que o trabalhador tem é para decidir cadastrar-se ou não no aplicativo. Ainda assim, não se pode falar em autonomia quando essa é a única opção do trabalhador para sobreviver. A partir do momento em que aceita os termos e condições de trabalho estipulados unilateralmente pela empresa, a autonomia desaparece. É o mesmo que ocorre com os consumidores quando aceitam os termos e condições para contratar um serviço de telefonia ou de energia elétrica, por exemplo.

Se o trabalhador estiver subordinado à estrutura organizacional do contratante, seguindo seus procedimentos, de forma contínua, ele deve ser considerado empregado, mesmo que as ordens não sejam repassadas pessoalmente por um supervisor. Por isso, o gerente do banco, o eletricista ou o técnico de empresa de telefonia não deixaram de ser empregados quando passaram a receber ordens por e-mail, por sistema informatizado ou por telefone.

Atenção

Desde 2011, a CLT reconhece a subordinação quando as ordens são dadas por meios telemáticos e informatizados (subordinação algorítmica). Vejamos:

CLT. Art. 6º. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.



É verdade que o trabalhador por aplicativo não pode ser considerado empregado por que não tem jornada fixa?

Não é verdade (FAKE). O que a Constituição Federal proíbe é a jornada excessiva, acima de 44 horas semanais, pois o excesso de trabalho pode gerar prejuízos de ordem física e psicológica para o trabalhador. Mas a fixação da jornada não é obrigatória. Os vendedores externos, por exemplo, saem às ruas vendendo produtos para empresas, sem horário determinado, mas são considerados empregados quando trabalham com subordinação e pessoalidade, de forma não eventual e em troca de salário.

É verdade que não há controle do trabalho e da jornada de trabalho no trabalhador por aplicativo?

Não é verdade (FAKE).É falso que não possa haver o controle do trabalho, inclusive da jornada, do trabalhador por aplicativo, pois está tudo registrado na plataforma: a data de cadastramento do trabalhador, a hora de conexão e desconexão, a rota, o tempo, o valor recebido.

É verdade que não é vantajoso ser empregado porque ser autônomo ganha mais?



Não é verdade (FAKE). Quando se fala que o autônomo ganha mais, compara-se apenas o rendimento bruto do autônomo com o salário do empregado. Não se considera que o empregado tem vários outros direitos garantidos, como férias remuneradas e o 13º salário (veja mais na página 8).

É verdade que o trabalhador por aplicativo não pertence a nenhuma categoria profissional?



Não é verdade (FAKE).O trabalhador por aplicativo pertence à categoria profissional vinculada à atividade desenvolvida pela empresa contratante. O fato de a empresa fornecer serviço de transporte por aplicativo não a transforma em empresa de tecnologia. A tecnologia é apenas um meio para realização de sua atividade econômica. Portanto, se a empresa fornece serviço de transporte por aplicativo, o trabalhador pertence à categoria de empregados de transporte.

É verdade que o trabalhador por aplicativo pode ser sindicalizado?



É verdade! (FATO). O trabalhador por aplicativo pode se filiar ao sindicato da categoria. Um dos entraves é que os sindicatos precisam construir novas formas de realização de assembleias, de diálogo com os trabalhadores e de negociação.

É verdade que as entidades sindicais atuaram e atuam na conquista de direitos?



É verdade! (FATO).As entidades sindicais que realmente representam o interesse da classe trabalhadora foram e ainda são responsáveis por grandes conquistas: limitação da jornada de trabalho, estipulação de idade mínima para trabalhar, fixação de remuneração mínima, adicional de hora extra e tantos outros direitos. Essas conquistas dependem do fortalecimento dos sindicatos, através da união dos trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho, saúde e de vida.

Diferença entre trabalhadores autônomos e empregados com carteira assinada

AUTÔNOMO ≠ EMPREGADO*

Direitos trabalhistas não garantidos

Direitos previdenciários:
O trabalhador autônomo só recebe benefício se também fizer a contribuição, mas muitas vezes a remuneração é tão baixa que ele não consegue fazer.

A contribuição previdenciária do trabalhador autônomo pode se dar por: Microempreendedor Individual (MEI) - 5% do Salário Mínimo, Autônomo Simplificado - (11% sobre o salário mínimo) - Autônomo contribuinte individual - 20% sobre o salário mínimo - O valor deve ser pago pelo Trabalhador.

Direitos trabalhistas garantidos

Carteira assinada

Contribuição para previdência

Depósito de FGTS

Férias anuais remuneradas

Intervalos para descanso

Limite máximo de horas trabalhadas

Hora-extra

Pagamento de adicional por trabalho noturno

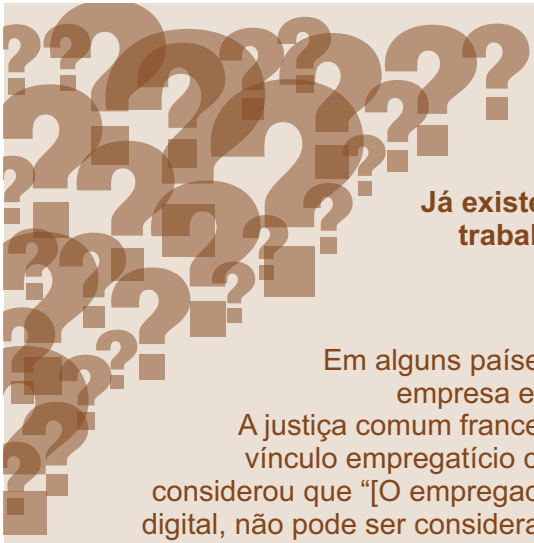
13º Salário

Recebimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Aposentadoria

* Estão listados os principais direitos dos empregados, mas ainda há vários outros direitos, inclusive previstos em convenções e acordos coletivos firmados pelas entidades sindicais

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho.No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados,o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes.



Você sabia?

Já existem casos que consideram os trabalhadores por aplicativo como empregados.

Em alguns países a relação empregatícia entre empresa e empregado já foi reconhecida. A justiça comum francesa reconheceu a existência de vínculo empregatício com a empresa Uber. A decisão considerou que "[O empregado] ao se conectar à plataforma digital, não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas...[o que] gera uma relação de subordinação entre as partes (FERREIRA, 2020).

acesse o link: **/vinculo**

A cartilha "O trabalho por plataformas digitais" publicada pelo TRT2 e MPT (2021, p. 36), reforça "Assim como no Brasil, nos EUA (Estado da Califórnia), no Uruguai, na França, na Suíça, no Reino Unido, na Espanha, na Itália, no Chile, na Alemanha, já existem decisões judiciais que responsabilizam as empresas de aplicativos pelos direitos trabalhistas dos seus trabalhadores."

acesse o link: **cartilhatrab**

Decisão semelhante também foi tomada no estado norte americano da Califórnia. A assembleia legislativa aprovou lei que obriga as empresas aplicativo a contratarem seus motoristas como empregados. No Brasil, em um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo, foi reconhecida a subordinação algorítmica, sendo evidenciada a relação de vínculo empregatício. Em decisão do TRT do Rio Grande do Sul, a Uber foi condenada indenização por dumping social, no valor de 1 milhão de reais, além do reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e a empresa. Decisão semelhante também aconteceu na Holanda, em setembro de 2021.

acesse o link: /ubertrt



Explicando

O que é Subordinação Algorítmica?

”De acordo com o art. 6º da CLT “Os meios telemáticos (telecomunicação + informática) 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.”

O que é Dumping Social?

“Dano social difuso e coletivo. Prática reiterada pela empresa do descumprimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana do trabalhador, visando obter redução significativa dos custos de produção, resultando em concorrência desleal.”

O que é Algoritmo?

“Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.”



Qual o seu projeto de vida? O que você deseja para a sua velhice? Qual a proteção que você terá em caso de acidente ou de doença? Que mundo do trabalho você quer para seus filhos e filhas?

Pensar sobre os direitos do trabalhador e da trabalhadora por aplicativo pode lhe ajudar a responder essas questões!

Onde posso buscar ajuda em caso de violação de direitos?

Você pode procurar o sindicato de sua categoria, como também acionar a justiça do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também está aberto a receber denúncias que digam respeito a violações coletivas dos direitos trabalhistas no trabalho por plataformas digitais, para promover investigações e ajuizar ações coletivas contra os aplicativos.

DENUNCIE:

https://mpt.mp.br/servicos/servico-denuncie

OU BAIXE O APLICATIVO **PARDAL**

Disponível na App Store

Disponível no Google Play

Você pode encontrar mais informações nos materiais:

MPT em Quadrinhos Nº 18.

MPT em Quadrinhos Nº 44.

Governador de Pernambuco
Paulo Henrique Saraiva Câmara

Secretário Estadual de Saúde
André Longo Araújo de Melo

Secretária Executiva de Vigilância em Saúde
Patrícia Ismael de Carvalho

Diretoria Geral de Promoção e Vigilância de Riscos e Danos à Saúde
Sandra Luzia Barbosa de Souza

Gerência de Vigilância em Saúde Ambiental e do Trabalhador
Adriana Guerra Campos

Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - PE
Tathiane Andrea Bezerra de Sá

Equipe Técnica de elaboração:
Paulo Victor Rodrigues de Azevedo Lira
(Sanitarista - Cerest Estadual Pernambuco)

Vanessa Patriota da Fonseca
(Procuradora do Trabalho - MPT/PE - Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho Digital)

Fydel Marcus Rolim Mota
(Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho Digital)

Projeto Gráfico
Rafael Azevedo de Oliveira

Esta obra poderá ser reproduzida ou utilizada mediante comunicação à Secretaria de Saúde do Estado de Pernambuco e citação da fonte.

Recife/PE - Dezembro/2021

ISBN: 978-65-88767-06-1

Realização:

GTTD · MPT · SAÚDE DO TRABALHADOR CEREST ESTADUAL PERNAMBUCO · SEVS Secretaria Executiva de Vigilância em Saúde · GOVERNO DE PERNAMBUCO Secretaria de Saúde · SUS

TER SAÚDE É TER DIREITOS!