

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL: UM OLHAR CRÍTICO SOBRE O
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DE MOTORISTAS *ON-DEMAND***

MARY ANNE PEDRO FERREIRA

Rio de Janeiro
2021

MARY ANNE PEDRO FERREIRA

**TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL: UM OLHAR CRÍTICO SOBRE O
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DE MOTORISTAS *ON-DEMAND***

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

Rio de Janeiro
2021

MARY ANNE PEDRO FERREIRA

**TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL: UM OLHAR CRÍTICO SOBRE O
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DE MOTORISTAS *ON-DEMAND***

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

Data da aprovação: ___/___/___.

Banca examinadora:

Orientador

Membro da banca

Membro da banca

Rio de Janeiro
2021

A Deus, capacitador e provedor de todas as coisas. Num ano ainda assombrado pela COVID-19, me manteve de pé e me deu forças para escrever.

À Marlene, amada mãe. Pedagoga, foi quem me ensinou a ler e escrever. Hoje vê sua filha concluindo o curso de Direito na maior Universidade do Brasil. Obrigada por sempre ter lutado por minha educação.

A todos os motoristas de aplicativo que encontram nas plataformas digitais a sua subsistência. Um dia a precarização será apenas uma recordação.

*“Entre o input e o output
Da jornada (con)corrida
Um preço vil
De zero a um
A entrega é de si.”*

(Érica Sakaki)

RESUMO

O presente trabalho propõe a análise das mudanças promovidas no mundo laboral do novo século, cada vez mais digital e tecnológico, com enfoque na figura dos motoristas *on-demand* – expressão essa que significa “sob demanda via aplicativos” –, seu meio ambiente de trabalho, e o direito ao trabalho digno no que tange à saúde e à segurança no exercício de suas atividades. Nesse contexto, discute-se de forma crítica a respeito do impacto do meio ambiente de trabalho na prestação laborale o seu equilíbrio como condição para um “trabalho decente”, termo cunhado e formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Também leva em consideração a temática das doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho ocorridos aos motoristas em suas atividades a partir do desrespeito à tutela do seu meio ambiente de trabalho. A pesquisa considera o método teórico-normativo de abordagem, com a utilização de dados quando necessários para a elucidação das questões debatidas.

Palavras-chaves: meio ambiente de trabalho; plataformas digitais; trabalho decente.

ABSTRACT

The present work proposes the analysis of the changes promoted in the labor world of the new century, increasingly digital and technological, focusing on the figure of the on-demand drivers – expression that means “on demand via applications” –, their working environment, and the right to decent work with regard to health and safety in the exercise of their activities. In this context, there is a critical discussion about the impact of the work environment on labor provision and its balance as a condition for “decent work”, a term coined and formalized by the International Labor Organization (ILO). It also takes into account the theme of occupational diseases and occupational accidents that occur to drivers in their activities from disrespect to the protection of their work environment. The research considers the theoretical-normative method of approach, with the use of data when necessary to elucidate the issues debated.

Key-words: decent work; digital platforms; working environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. O TRABALHO DECENTE COMO PILAR PARA UMA GARANTIA LABORAL UNIVERSAL	12
2. AS NOVAS MORFOLOGIAS DO TRABALHO NA ERA DIGITAL.....	15
2.1. Empreendedorismo ou assalariamento disfarçado?	17
2.2. O caso específico dos motoristas <i>on-demand</i>	23
2.2.1. As onze medidas de controle.....	27
3. SEGURANÇA E SAÚDE: ANÁLISE DAS REAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS <i>ON-DEMAND</i>	30
3.1. De que forma o Direito prevê o amparo a esses trabalhadores?	33
3.2. O meio ambiente de trabalho como expressão do direito à saúde	38
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

INTRODUÇÃO

O advento do que se convencionou chamar de “Revolução Industrial 4.0” ou “Indústria 4.0”¹, marcado principalmente pelo ingresso das tecnologias da informação e comunicação (TICs), trouxe uma nova perspectiva sobre a forma de prestação de serviços no século XXI. Assim como acontece a cada maré de avanço tecnológico, um mar de questões árdas são levantadas sobre seu impacto no mercado de trabalho: afinal, os postos de trabalho serão totalmente substituídos pela tecnologia? Caso não sejam, terão uma nova formulação? Quais as reais implicações na classe trabalhadora? Como se desenvolverá a regulamentação jurídica?

Em um primeiro momento, esperava-se, ingenuamente, que as TICs trariam a superação do sofrimento arraigado na concepção laboral, em uma espécie de “adeus ao trabalho”. Era o mito da felicidade digital, em que “a sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem *tripalium* e quiçá até mesmo sem trabalho”².

Superada a euforia inicial, logo percebe-se o real cenário em que o trabalho digital se encontra. Marcado sobretudo pela precarização, instabilidade e insegurança, o trabalho que surge no contexto da Indústria 4.0 traz, por consequência, a informalidade, subempregos, desempregos, trabalhadores intermitentes, eliminação dos postos de trabalho e redução de direitos trabalhistas. Todo esse cenário ainda é agravado pela ausência de regulamentação própria dessas novas modalidades de trabalho.

Dentre esses tipos de trabalho originados no contexto da era digital – ou melhor, modificados, se partirmos da premissa de que “nada se cria, tudo se transforma”, inclusive nas relações trabalhistas³ –, temos a figura do “*workon-demand*”⁴, que corresponde ao trabalho

¹ “A Indústria 4.0, termo cunhado pelo governo alemão, ou a Quarta Revolução Industrial, expressão utilizada pelos participantes do último Fórum Econômico Mundial de Davos, constitui um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas, entre outras, que representam um salto de qualidade na capacidade de organizar e de controlar o trabalho”. GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125.

² ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 19.

³ “(...) a revolução digital está apenas aprofundando os modelos organizacionais superpostos anteriores, criando novas formas de controle e exploração e, até mesmo, aprofundando as já experimentadas no militarismo, taylorismo, fordismo e toyotismo”. CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas. (Org.). O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhista. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2020, p. 277.

sob demanda via aplicativos, objeto do presente estudo. Essa forma de trabalho se insere no macroambiente de negócios chamado “*gigeconomy*”, cuja característica principal é o “predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes”⁵.

Um dos maiores exemplos do trabalho digital sob demanda paira sobre a empresa *Uber Technologies Inc. Startup*, contudo, nela não se esgotando, em que pese a expressão “uberização” ter ganhado destaque para designar essa relação de trabalho. Pela notoriedade que essa nova forma de prestação de serviços ganhou, o presente trabalho pretende se limitar à análise da figura do motorista de aplicativo, aqui, mais uma vez, não se restringindo à empresa *Uber*.

Sabendo-se que tal “novidade é, ao mesmo tempo, o seu perigo e a sua virtude”⁶, é de extrema necessidade o acompanhamento dessas novas morfologias de trabalho, a fim de preservar os direitos mínimos dos trabalhadores envolvidos, garantindo assim condições dignas de vida e de trabalho, conforme dispõe a Carta Magna de 1988⁷.

Tal parâmetro é encontrado também no plano internacional⁸, através do referencial de desenvolvimento sustentável e de trabalho decente adotado pelas organizações internacionais, cuja principal missão é o fomento da paz entre as nações através da construção de políticas públicas e quadros de normas suficientes e compatíveis com o desenvolvimento social e econômico⁹.

A OIT, conforme será desenvolvido mais detalhadamente adiante, é considerada uma organização internacional de referência no que tange a promoção desses objetivos. Seu

⁴ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy” (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suíça: ILO, 2016.

⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: *gigeconomy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 15.

⁶ *Ibid.*, p. 17

⁷ Mais especificamente nos termos do art. 1º, incisos III e IV, onde se trata da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa como instrumentos e fundamentos do Estado Democrático de Direito; e art. 170, conforme consta acerca da ordem econômica fundada na valorização do trabalho e pautada pela justiça social.

⁸ Aqui, depreende-se a interpretação com base na previsão do art. 5º, §2º da Constituição Federal de 1988, em que consta a cláusula de abertura dos direitos e garantias expressos na Constituição em relação aos tratados internacionais.

⁹ KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *ondemand* e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 96.

conceito de trabalho decente baseia-se na ideia de uma Garantia Laboral Universal, de modo a que “todos os trabalhadores, independente da forma de contratação ou situação laboral, devem desfrutar de direitos fundamentais do trabalho, um salário vital adequado, limites máximos de horas de trabalho e proteção em relação à saúde e segurança no trabalho”¹⁰. Além disso, “essa proposta contribui também para que se reconheça a segurança e a saúde do trabalho como um dos princípios e direitos fundamentais do trabalho”¹¹.

Dessa forma, a análise sobre o meio ambiente de trabalho é crucial para o reconhecimento das condições de saúde e segurança do trabalhador. No que tange ao trabalho de motoristas de plataformas digitais, essa investigação mostra-se ainda mais peculiar, dado que sua análise permeia entre riscos físicos e psíquicos, como será visto mais adiante.

De todo modo, a partir da não observação de um meio ambiente laboral equilibrado, mostra-se configurado o descompasse entre o desenvolvimento do trabalho no contexto empírico e o conceito de trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho no que tange à saúde e à segurança do trabalhador, sendo a consequência a incidência de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho. Situações estas não raras, ao menos no Brasil, onde existe a cultura pela preferência da monetização dos riscos relacionados à saúde e à segurança no ambiente de trabalho¹².

O presente estudo, portanto, se dividirá, para fins didáticos e melhor compreensão dos fenômenos envolvidos, em: (1) analisar a construção hermenêutica do termo “trabalho decente” pela OIT, estabelecendo um parâmetro entre essa terminologia e as novas relações de trabalho; (2) compreender as novas morfologias de trabalho proporcionadas pela Indústria 4.0 e sua recepção pelo Direito do trabalho; e, por fim, (3) explorar a temática do direito à saúde do trabalhador, a partir de um viés humanitário, sua relação com o meio ambiente de trabalho e seus impactos na prestação laboral, além de analisar as reais condições de trabalho

¹⁰ Tradução livre para: “All workers, regardless of their contractual arrangement or employment status, should enjoy fundamental workers’ rights, an adequate living wage, maximum limits on working hours and protection of safety and health at work”. ILO. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. Geneva: ILO, 2019, p.13. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2021.

¹¹ Tradução livre para: “This proposal also allows for safety and health at work to be recognized as a fundamental principle and right at work”. Ibid., p.14

¹² “A monetização da saúde é expressão utilizada para se referir ao pagamento de um adicional em decorrência da exposição do trabalhador a agentes nocivos à sua saúde. Trata-se de compensar o trabalhador pecuniariamente pelos possíveis danos a que ele está sujeito por força do trabalho”. MAFRA, Juliana Beraldo. A substituição da monetização da saúde pela diminuição de jornada. In: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte: Revista do TRT da 3ª Região, 2014, p.49

dos motoristas *ondemand* no exercício de suas atividades, especialmente no que tange à segurança e à saúde.

Desse modo, espera-se que o presente trabalho contribua positivamente na promoção do debate quanto à interface entre trabalho decente, sustentabilidade, e o deveres de proteção e promoção da saúde e da segurança aplicáveis aos trabalhadores que se organizam sob o modelo das plataformas digitais sob demanda.

1. O TRABALHO DECENTE COMO PILAR PARA UMA GARANTIA LABORAL UNIVERSAL

Em 1998, quando da 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho organizada pela OIT, foi cunhada a expressão “trabalho decente”, que passou a compreender as condições mínimas para que o trabalho seja realizado com respeito aos direitos básicos e indispensáveis aos trabalhadores, tanto no plano internacional, no que tange aos seus direitos humanos, como também no plano interno dos estados soberanos, com a compreensão de seus direitos fundamentais.

Nesse sentido, para a OIT,

(...) trabalho decente é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras. O trabalho decente pressupõe remuneração justa, jornada e períodos de descanso adequados, não discriminação, proteção da saúde e segurança no trabalho, acesso a benefícios previdenciários, direito à sindicalização e liberdade na escolha de engajar-se (ou permanecer engajado) numa relação de trabalho¹³.

Da mencionada Conferência, surge a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que dispõe ser o trabalho decente aquele em que é possível identificar: liberdade no trabalho¹⁴; igualdade no trabalho¹⁵; proibição do trabalho infantil¹⁶, e liberdade sindical¹⁷. Tal declaração também fixa as ações que a OIT deve desenvolver de forma a auxiliar os países a alcançar esse patamar civilizatório de trabalho¹⁸.

O conteúdo, os objetivos e o arcabouço jurídico necessários para aferição de sustentabilidade e do trabalho decente são constantemente atualizados através dos debates e consensos firmados no âmbito internacional e pelas práticas dos Estados nacionais. Destaca-

¹³CORRÊA, Lelio Bentes. O trabalho decente e os trabalhadores que cumprem pena privativa de liberdade. Estado de Direito, 2015. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/o-trabalho-decente-e-os-trabalhadores-que-cumprem-pena-privativa-de-liberdade/>> . Acesso em 15 de mai. de 2021.

¹⁴ Conforme Convenções 29 e 105 da OIT.

¹⁵ Conforme Convenções 100 e 111 da OIT.

¹⁶ Conforme Convenções 138 e 186 da OIT

¹⁷ Conforme Convenções 87 e 98 da OIT. A Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil pela incompatibilidade com o modelo de relação sindical existente no ordenamento jurídico interno.

¹⁸ Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. ILO, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf> . Acesso em 01 de mai. de 2021.

se, por exemplo, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, a qual prevê em seu “Objetivo 8” a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, bem como do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos¹⁹.

A OIT é considerada um organismo internacional de referência em assuntos relacionados à promoção de trabalho digno e decente. Observa-se em seu âmbito, desde o fim dos anos 90, a atuação voltada para a atualização do sentido de justiça social e também para a integração desta com a sustentabilidade e com a globalização justa. O conceito de trabalho decente, portanto, tem por objetivo propor uma sintetização dos elementos centrais do princípio fundamental de não mercantilização do trabalho adotado na Declaração de Filadélfia²⁰.

A partir desse cenário, o pleno emprego produtivo e o trabalho decente assumem a roupagem de elementos protagonistas das políticas econômicas e sociais dos Membros da OIT, baseando-se em quatro objetivos estratégicos, conforme a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa: a) promover o emprego através da criação de uma economia sustentável; b) adotar e ampliar medidas protetivas sociais, tais quais a seguridade social e a proteção dos trabalhadores; c) promover o diálogo social; d) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho²¹.

A ideia matriz na origem da expressão trabalho decente é, portanto, a dimensão da qualidade da ocupação laboral, de forma a contrapor-se a uma racionalidade de mercado total em que a ocupação da força de trabalho por si só já seria suficiente. Dessa forma, enfatiza-se a necessidade de criação de postos de trabalho que atendam um patamar civilizatório mínimo de proteção como condição necessária para o combate à pobreza, para o desenvolvimento sustentável e também para a paz mundial.

Quanto à interface promovida pelas novas tecnologias e o trabalho decente, estudo organizado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho destaca como ideia principal a

¹⁹ONU. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>> . Acesso em 1 de mai. de 2021.

²⁰OIT. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 05 de jan. de 2021.

²¹OIT. Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa, 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcsms_ee6918.pdf> . Acesso em: 20 de fev. de 2021.

revitalização do contrato social, de forma a assegurar os trabalhadores uma participação justa no progresso econômico, respeito aos direitos e proteção quanto aos riscos²².

São os eixos principais deste programa para revitalização do contrato social o aumento do investimento na capacidade das pessoas, o que inclui a capacitação para o uso de novas tecnologias. Além disso, também aumentar os investimentos nas instituições trabalhistas, as quais são classificadas como “pedras angulares das sociedades justas”. Também, por fim, pretende-se aumentar os investimentos em trabalho decente e sustentável²³.

Entre os diversos mecanismos contemplados por esses eixos, destaca-se a adoção de uma Garantia Laboral Universal, de modo a que todos os trabalhadores possam desfrutar de direitos fundamentais do trabalho, além de um salário justo, jornadas limitadas e proteção à saúde e segurança no trabalho²⁴.

Como será visto mais adiante, o direito do trabalho, com a revolução tecnológica proporcionada pela Indústria 4.0, tem encontrado dificuldades para se impor e instalar o conceito de trabalho decente nas novas relações, em face de grandes interesses econômicos empresariais. Dado esse panorama introdutório, verifica-se a partir de então o estudo acerca do trabalho digital preconizado pela inserção das tecnologias de informação e comunicação no mercado de trabalho.

²²OIT. Digital labourplatformsandthe future ofwork: towards decente work in the online world, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 de fev. de 2021.

²³Ibidem, p. 27-52.

²⁴Ibidem, p. 12-13.

2. AS NOVAS MORFOLOGIAS DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

A era digital, com o advento das chamadas TICs, trouxe inúmeras mudanças para o mundo do trabalho. São diversas as terminologias utilizadas a partir de então para definir as transformações nos negócios do capital e no universo laboral. Dentre elas, podem ser mencionados “*gigeconomy*”, “*platformeconomy*”, “*sharingeconomy*”, “*crowdsourcing*”, “*on-demandeconomy*”, “trabalho digital”, “uberização”, e várias outras.

O objetivo neste capítulo não é, entretanto, delimitar e definir precisamente cada um desses termos nem esgotá-los – uma vez que seria impossível abordar completamente essa temática, dada a dinamicidade e fluidez dessas inovações –, mas resgatar o ponto comum entre as expressões. Ao que parece, portanto, é que tais terminologias pretendem definir a utilização de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou meios móveis de comunicação, através do manuseamento de dados digitais para organização e gestão dessas atividades.

O campo da Indústria 4.0, portanto, como será visto ao longo do presente estudo, não mais pressupõe concentração de recursos e meios de produção como em uma grande fábrica, tal como nos séculos XVIII e XIX. Ao contrário, nos dias atuais, “a potencialidade tecnológica permite que apenas um dispositivo móvel seja o elo com a cadeia produtiva de transporte, como ocorre com a *Uber*, ou com o mecanismo de reserva de hospedagem, a exemplo do *Airbnb*”²⁵.

Assim, as empresas de plataformas – como, por exemplo, *Facebook*, *Google*, *Amazon* e *Netflix* – são paradigmas desse novo modelo econômico, nas quais os meios de produção são, em síntese, a capacidade de processamento de informações. Na atualidade, inclusive, essas empresas digitais detêm valor muito maior do que as típicas empresas fabris e, como consequência, ocorrem transformações e novos arranjos no modo de trabalhar, especialmente através dessas plataformas digitais²⁶.

Para Ludmila Abílio,

²⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz, FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 157

²⁶Ibidem, p. 158

A uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. (...) Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa²⁷.

De Stefano²⁸ afirma serem as plataformas digitais empresas que organizam ou operam mediante a intermediação entre trabalhadores e contratantes. A partir da diversidade existente de empresas-aplicativo, o modo que cada uma opera também difere. Sua divisão, todavia, é básica e consiste em dois tipos.

Em primeiro lugar, temos o sistema de “plataformas de multidão”, que traz consigo uma mobilidade grande de trabalhadores anônimos para executarem serviços de pequena escala e de baixa complexidade, sendo tal conjunto de tarefas previamente acertado e concluído pela própria plataforma.

Já a segunda divisão consiste no sistema de “plataformas de serviço por demanda”, cuja empresa *Uber* figura como uma das protagonistas. Nesse tipo de sistema, há as atividades de prestação de serviços, tais quais limpeza, entrega, transporte. Os trabalhadores, nesse caso, são contactados *on-line* e executam suas atividades a partir de um padrão de qualidade pré-estabelecido pela empresa-aplicativo.

Fato é que, se considerarmos isoladamente o contexto consumerista, essa gama de novos produtos e serviços oportunizados pela chamada Revolução 4.0 aumentou significativamente a eficiência da vida da sociedade. E isso se deu através da redução de tempo proporcionada pelas novas ferramentas digitais, com a conseqüente facilidade em solicitar serviços, adquirir produtos, realizar pagamentos, assistir a filmes ou ouvir músicas. É o que diz Rodrigo Carelli, ao dissertar sobre a economia do compartilhamento:

Economia de compartilhamento. Economia disruptiva. Economia sob demanda. Economia *gig*. Vários são os nomes modernos, com *punch* e apelo, para denominar a forma de oferecimento de bens e serviços por meio das novas tecnologias, principalmente por acesso remoto via rede mundial de computadores e aplicativos em telefones móveis conectados à mesma rede. A tecnologia favorece a

²⁷ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador: Escola Judicial, 2021, p. 9

²⁸DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suíça: ILO, 2016.

possibilidade de pessoas se conectarem por intermédio da internet e pelos meios de comunicação existentes e realizando trocas e compartilhamento de coisas²⁹.

Todavia, o mesmo olhar positivo não pode ser mantido quando analisada a situação sob um outro ponto de vista: o do trabalhador. Isto porque empresas acabam aproveitando a conjuntura desse novo modelo para realizar outras formas de exploração de trabalhadores sob a máscara da modernidade. Em que pese serem novas formas exploratórias, existe a manutenção da mesma essência ou natureza da organização empresarial fordista. Assim, acontece apenas a apropriação da forma da economia de compartilhamento, mas não seu real espírito³⁰.

Como visto, portanto, em que pese o glamour que, em um primeiro momento, a inserção dessas novas tecnologias no contexto de trabalho pode aparentar ter, esse advento traz consigo marcas de precarização que merecem ser analisadas. As consequências, todavia, são inúmeras, de modo que o presente estudo não pretende analisá-las pormenorizadamente de forma a esgotá-las, mas tem a pretensão de reconhecê-las com o intuito de incitar um debate sobre o caminho tomado pelas empresas-aplicativo no contexto juslaboral.

2.1. Empreendedorismo ou assalariamento disfarçado?

O problema central do trabalho uberizado consiste no mito da autonomia. Ao pregarem a ideia de que o indivíduo nada mais é do que um empreendedor-de-si-mesmo³¹ – ou seja, alguém que aderiu aos serviços da plataforma, e não alguém que foi contratado por ela –, as empresas de plataformas digitais transferem ao trabalhador a alteridade do serviço, de modo que este se torna responsável por todos os riscos e custos envolvidos naquele tipo de relação. Nesse momento, o infoproletário³² encontra-se totalmente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho.

²⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (org.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p.130.

³⁰Ibidem.

³¹TRABALHO na Uber é neofeudal, diz estudo. ‘São empreendedores de si mesmo proletarizados’. Sul21, 2019. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/areazero/2019/05/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empresendedores-de-si-mesmo-proletarizados/>> . Acesso em: 01 de mai. de 2021

³²BRAGA, Ruy; ANTUNES, Ricardo. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

Assim, sua real intenção ao se apresentarem como empresas de tecnologia, ou seja, meras intermediadoras entre o prestador de serviços e o consumidor final³³, se concentra na criação de um “novo proletariado de serviços, que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital”³⁴.

Rodrigo Carelli bem apresenta os principais argumentos utilizados pelas empresas de plataformas digitais, quais sejam os de:

“1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o ‘mercado’; e 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”³⁵.

Outros autores, na mesma esteira, afirmam que a exploração começa a partir dos argumentos de que:

“1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores/as oferecem serviços de forma autônoma; 3) convertem a força de trabalho em clientes; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem”³⁶.

Tais argumentos buscam ocultar formas ocultas de assalariamento do trabalho, expandindo-se, dessa forma, as ideias de que são “trabalhos autônomos” ou “empreendedorismos”³⁷. A consequência é uma ampliação exponencial de informalidade e

³³ “É tática já conhecida de empresas de transporte por plataforma digital, para fins de fuga da legislação fiscal e trabalhista, apresentarem-se como empresas de tecnologia que funcionam na modalidade de marketplace”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patrícia da (Org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 72.

³⁴ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 65.

³⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patrícia da (Org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 66

³⁶ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 64.

³⁷ “As empresas-aplicativo vêm se apresentando como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Parte de seu discurso se assenta em um retorno aos pilares do liberalismo: teríamos então agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral. Ao mesmo tempo que se legitimam por discursos do desenvolvimento sustentável, da economia de acesso, da promoção de um mundo melhor, vêm monopolizando e reestruturando profundamente diferentes setores econômicos”. ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador: Escola Judicial, 2021, p. 9-10

precarização no mundo digital e, de acordo com Ricardo Antunes, isso ocorre, porque, “ao tentar sobreviver, o ‘empreendedor’ se imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho”³⁸.

Um ponto importante a se destacar é que, apesar do discurso encontrado nos anúncios da empresa Uber – qual seja, o mito do “seja seu próprio chefe” –, o sistema de trabalho uberizado opera sob um gerenciamento subordinado e controlado por meios que envolvem programações algorítmicas e constante vigilância: é o panoptismo da era digital. Dessa forma, estão em jogo novas formas de vigilância do trabalho, o que podemos chamar de subordinação algorítmica³⁹.

Sobre essa nova forma de vigilância, também chamada de subordinação por programação, Ludmila Abílio dispõe “tratar-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações”⁴⁰. Isso implica em um controle total sobre a forma de trabalho, retirando do serviço toda a aparente autonomia pregada em seus anúncios de publicidade.

Neste sentido, mostra-se a verdadeira face desse novo sistema de proletarização: o trabalho uberizado se baseia na disponibilidade do trabalhador, por meio de sua força de trabalho, mas o faz apenas quando de interesse da própria plataforma operadora, de forma controlada e automatizada⁴¹.

A empresa-aplicativo, portanto, é muito mais do que uma mediadora de ofertas de trabalho. É ela a responsável por definir, por exemplo, o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto vale o trabalho deste trabalhador. O discurso de protagonismo se esvai a partir do momento em que o trabalhador se vê sem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação do valor e da forma de seu trabalho. Aliás, as

³⁸ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 16.

³⁹ CARELLI, Rodrigo. A Espanha regula o trabalho dos entregadores de plataforma: presunção de vínculo de emprego e direito aos sindicatos de acesso ao algoritmo. *Trab21*, 2021. Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/03/11/a-espanha-regula-o-trabalho-dos-entregadores-de-plataforma-presuncao-de-vinculo-de-emprego-e-direito-aos-sindicatos-de-acesso-ao-algoritmo/>>. Acesso em: 15 de março de 2021.

⁴⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador: Escola Judicial, 2021, p.9

⁴¹ *Ibidem*, p. 10

próprias regras determinantes do valor do seu trabalho não são claras ou pré-definidas: é a empresa que determina e só ela é detentora dessa informação.

É o que afirmam Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes ao denunciarem as práticas exploratórias das empresas-aplicativo:

Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força de trabalho global nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de veículos e demais instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado, definem como despesa dos proprietários dos meios de produção), a plataforma digital se apropria do mais-valor gerado pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes⁴².

No tocante ao panoptismo observado nas plataformas digitais, é importante mencionar o sistema de ranqueamento permanente existente nessas empresas. Este sistema de avaliação dos trabalhadores opera como um meio de certificação de seu trabalho, sendo a qualidade da prestação de seu serviço permanentemente vigiada, tendo o trabalhador ciência dessa situação. É mais um dos mecanismos invisíveis de vigilância da produtividade do trabalhador, ou seja, mais um traço da já mencionada subordinação algorítmica.

Neste sentido, Ludmila Abílio afirma que:

O trabalho do uberizado é passível de ser permanentemente mapeado e vigiado pela empresa-aplicativo: o trajeto que o motorista da Uberrealiza, o tempo que a manicure uberizada fica na casa da cliente, o tempo que o motoboy leva para fazer uma entrega. A atividade é também um dado produzido e administrado. Além disso (...) opera uma nova forma de gerenciamento executada pela multidão de consumidores. O trabalho uberizado é avaliado pelos consumidores, ranqueado continuamente, e sabe da competição, que só tende a aumentar; mas não tem certeza sobre como esse ranqueamento funciona: as regras não são claras, ainda que constantemente operantes⁴³.

O controle é tanto, que a programação sobre a distribuição das corridas – no caso dos que operam como motoristas no transporte de pessoas, alimentos ou cargas em geral – consegue conciliar o desempenho dos motoristas por meio do controle auferido pelo seu grau

⁴²FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p.65.

⁴³ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 119.

de dedicação e seu ranqueamento. Isso quer dizer que os motoristas bem avaliados e com alta produtividade acabam recebendo as melhores corridas⁴⁴.

A gamificação, termo derivado do inglês *game*, é um traço bastante comum nesse sistema de plataformas digitais, uma vez que a técnica estimula e garante, por meio de instrumentos apresentados como jogos, uma produtividade maior no trabalho. São regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolve até mesmo premiações caso ultrapasse determinado marco pré-estabelecido, como, por exemplo, uma quantidade “x” de corridas, no caso dos motoristas, ou uma quantidade “y” de horas de uso do aplicativo. Essas regras, todavia, não são tão claras e, como máquinas caça-níqueis, as empresas se aproveitam dessa estratégia psicológica para manter o trabalhador à sua disposição o máximo de tempo possível.

Valerio De Stefano⁴⁵ diz ser o trabalhador “*just-in-time*” aquele cujos custos e riscos da atividade são a ele transferidos, de modo que se encontra desprovido dos direitos inerentes ao seu trabalho, não obtendo também garantias sobre sua carga horária laboral e seus ganhos remuneratórios. Em outras palavras, o trabalhador encontra-se à disposição total da empresa, sem ter qualquer domínio sobre a forma da prestação de seu trabalho e sobre como ele é remunerado.

O mesmo autor também disserta sobre o “*workondemand*”, objeto do presente estudo. Os exemplos que melhor definem essa expressão são encontrados nos motoristas das empresas-aplicativo. O motociclista do *Ifood*, por exemplo, quando do início de sua jornada de trabalho, não dispõe de nenhuma informação sobre a quantidade de horas que terá que destinar ao labor, nem o quantitativo financeiro que auferirá ao fim do dia. Apesar disso, se disponibiliza em tempo integral ao aplicativo. A partir desse momento questiona-se o que de fato é considerado tempo de trabalho.

Percebe-se, então, que as incertezas fazem parte do cotidiano daqueles que encontram nos aplicativos sua fonte de subsistência. Um motorista de aplicativo, por exemplo, pode

⁴⁴ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTR, 2019, p. 23

⁴⁵DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suíça: ILO, 2016.

passar o dia conectado ao aplicativo, chegando a montantes de carga horária superiores ao definido constitucionalmente, à espera de corridas. Apesar disso, sua remuneração só corresponde às corridas que de fato efetua, de forma que o tempo em que passou “em disponibilidade” não é considerado para nenhum fim no aplicativo.

Tal situação é um exemplo do tipo de trabalho que mais se expande no capitalismo atual. Explica Ricardo Antunes que o *zero hour contract* – contrato de zero-hora –, cujo nascimento tem registro no Reino Unido, já é visto em todo o mundo a partir do momento em que permite a contratação de trabalhadores e trabalhadoras dos mais diversos campos, que ficam totalmente à disposição de um aplicativo⁴⁶. Dessa forma, tais trabalhadores ganham estritamente pelo que fizeram, mas nada recebem pelo tempo que ficaram à disposição esperando.

Uma outra situação alarmante encontrada no contexto da uberização é o fato de que, apesar das empresas não poderem demitir propriamente o indivíduo – já que não existiria, em tese, um contrato de trabalho –, elas desligam o trabalhador de sua plataforma. Tal exclusão pode se dar por vários motivos, estes nem sempre tão claros para o trabalhador.

No aplicativo de transporte da *Uber* existe, por exemplo, a regra de que se o motorista recusar mais corridas do que a média referencial da cidade, poderá ser desativado. Desse modo, fica configurada a restrição de liberdade do motorista até mesmo para fazer pausas para alimentação e necessidades fisiológicas. Dentre outros motivos, o sistema de ranqueamento também contribui para o desligamento do trabalhador, devendo o trabalhador, portanto, para não ser desligado, preocupar-se o máximo possível em manter suas avaliações acima de uma média estabelecida pelo próprio aplicativo, sem nem ao menos saber os critérios para que as avaliações recebidas mantenham seu patamar de altura.

Essas questões levantam o debate sobre o amadorismo do profissional por aplicativo, que, por ter aderido a uma atividade informal, sem regulamentações ou estatuto profissional, não dispõe de licenças limitadas, como de certas profissões regulamentadas, tal qual a de taxista, por exemplo. Assim, a qualidade de seu trabalho é auferida por intermédio das

⁴⁶ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-12.

avaliações fornecidas pelos usuários de seus serviços, dando-se, do modo mais informal possível o seu reconhecimento profissional, que já nasce informal e amador por si só.

Em suma, as novas TICs configuram-se, portanto, “como um elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro de nosso tempo”⁴⁷. Dessa forma, as novas tecnologias dão origem a novas formas de exploração, que já nascem camufladas sob a máscara de progresso tecnológico. Cumpre a partir dessa afirmação analisar um dos setores mais movimentados dos serviços do gênero.

2.2. O caso específico dos motoristas *on-demand*

Os motoristas por aplicativo são o grupo de trabalhadores que deram uma face ao trabalho uberizado. Apenas no Brasil, entre 2012 e 2019, 666 mil pessoas se tornaram motoristas de aplicativo. Os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, no fim de 2019, já eram mais de 1 milhão de motoristas de plataformas digitais em solo brasileiro, com crescimento de 137,6% em oito anos⁴⁸.

Em que pese os últimos dados divulgados pelo IBGE mostrarem queda na taxa média de desemprego em 2019, ainda é lenta a recuperação do mercado de trabalho⁴⁹, e a isso é atribuído o crescimento da informalidade, ampliada pelo advento das novas tecnologias de informação e comunicação.

A empresa *Uber Technologies Inc. Startup*, que teve sua fundação no ano de 2010, hoje já conta presença em mais de 10 mil cidades no mundo inteiro, sendo mais de 500 só no Brasil, com mais de 5 milhões de motoristas “parceiros” no mundo, sendo 1 milhão em solo brasileiro⁵⁰. Tal amplitude coloca a empresa como o retrato principal do trabalho precarizado pelas novas tecnologias, que, inclusive, tem seu nome em uma das muitas nomenclaturas utilizadas para exemplificar esse novo tipo de relação: o trabalho uberizado.

⁴⁷Ibidem, p. 13.

⁴⁸NÚMERO de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos. Summit mobilidade (Estadão), 2020. Disponível em: <<https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/>>. Acesso em: 20 de mai. de 2021

⁴⁹NÚMERO de motoristas por aplicativo cresceu 137% de 2012 a 2019. Correio Braziliense, 2020. Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/23/internas_economia,829826/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresceu-136-de-2012-a-2019.shtml>. Acesso em: 20 de mai. de 2021

⁵⁰FATOS e dados sobre a Uber. Uber, 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 de mai. de 2021

Como já visto, as empresas-aplicativo utilizam-se da tática de se autoafirmarem como meras empresas intermediadoras de tecnologia entre o motorista e o usuário final do serviço. Classificam, portanto, os trabalhadores como independentes, ao invés de empregados. Estes, portanto, sentem-se ávidos a competir por trabalhos temporários em um mercado global, mais do que empregados ou trabalhadores com interesses cruciais em comum, os quais possuem direitos, inclusive de organização e negociação coletivas⁵¹.

No setor de entregas, há evidências de que a uberização encontra no sistema de terceirizações o seu complemento, ao mesmo tempo em que concorre com ele. A complementação é enxergada na medida em que evidencia-se a transferência de custos e responsabilidades da produção. A concorrência é também uma forma de eliminação das empresas terceirizadas, uma vez que não serão capazes de concorrer com as empresas-aplicativo⁵².

A partir desse reconhecimento, paira a dúvida: seria esta a ordenação final para o trabalho? Ao que parece, o trabalho humano tem seguido para rumos em que:

(...) os trabalhadores estão conectados e atomizados, sendo colocados uns contra os outros em um mercado gigante, no qual seu trabalho é comprado e vendido como uma mercadoria; um sistema em que as empresas que terceirizam trabalho têm a possibilidade de extrair de uma reserva infinita de trabalhadores conectados. Uma ordenação virtual, na qual o capital não precisa mais estar congelado em um local, e na qual os excedentes de trabalho podem ser exportados sem exportar os trabalhadores, concedendo-lhes, assim, pouca voz e pouco poder⁵³.

Uma posição de perfil mais acrítico consagra tal transformação no mundo do trabalho como benéfica para quem labora em tais condições. Isto porque, dentre outros motivos, haveria a partir desse momento a redução de questões geográficas de restrição de ofertas e serviços, o que facilitaria também o acesso às oportunidades de renda para trabalhadores, independentemente de sua localização espacial⁵⁴.

⁵¹GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 51.

⁵²ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 119.

⁵³GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 52-53.

⁵⁴ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 62-63.

Todavia, é necessário analisar com cautela as formas persuasivas utilizadas por essas plataformas digitais. Pelo fato de não haver, em um primeiro momento, um compromisso formal de continuidade na contratação dos serviços, as empresas utilizam-se do argumento de que os trabalhadores poderão realizar suas atividades quando e onde quiserem.

Tal discurso é contestado a partir do momento em que as já mencionadas práticas de gamificação são vistas nos aplicativos de transporte de forma a convencer os trabalhadores de que devem permanecer conectados e trabalhando o máximo de tempo possível. Dessa forma, as empresas buscam manter os entregadores conectados principalmente nos locais, dias e horários que elas têm mais interesse e os trabalhadores nem tanto, tais como em finais de semana, horários noturnos ou dias chuvosos⁵⁵. É a prática de mantê-los à disposição utilizando-se de técnicas compensatórias para tal, como frases de motivação de que o trabalhador está a um passo de faturar um quantitativo “X” de ganhos se mantiver sua jornada de trabalho. As consequências dessa prática para a saúde físico-psíquica do trabalhador serão analisadas em capítulo próprio.

As práticas sedutoras das empresas a fim de manter os motoristas trabalhando o maior tempo possível, somadas à alta de desemprego proporcionada pelas crises econômicas – agravadas pela situação da COVID-19 no mundo –, proporcionam uma quantidade enorme de indivíduos mantendo-se simultaneamente conectados na plataforma com o intuito de obter seu sustento. Isso acaba gerando uma alta competitividade, vez que o aumento de oferta faz diminuir o número de clientes por motorista. Nesse sentido, muitos se veem na condição de trabalharem muito além do que 8 horas diárias para conseguirem bater a meta.

É o que consta no resultado da pesquisa realizada por Rodrigo Carelli, sobre o perfil dos motoristas do aplicativo da *Uber*:

Quanto ao tempo de trabalho, verifica-se que, apesar de 15 entrevistados, ou seja, 37,5% dos motoristas terem informado que detêm outra fonte de renda, somente 7,5% trabalham na Uber até 25 horas, que é o limite do trabalho a tempo parcial na legislação brasileira (art. 58-A, Consolidação das Leis do Trabalho). Isto é, 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os colocariam na posição de trabalhadores a tempo integral, e não “part-time” ou a tempo parcial. Além disso, verifica-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas. Mais de um terço dos trabalhadores (35%) realizam módulos

⁵⁵SANTOS, João Vitor. Uberismo e gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores. Entrevista especial com Ana Claudia Moreira Cardoso. Instituto HumanitasUnisinos, 2020. Disponível em: < <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601125-uberismo-e-gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>>. Acesso em: 13 de dez. de 2020

de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas⁵⁶.

Mas infelizmente tais relatos não advêm apenas de motoristas dessa plataforma. Uma pesquisa realizada em 2019 pela Aliança Bike sobre os ciclistas indica que 57% dos trabalhadores labora todos os dias da semana, ou seja, de segunda a domingo. Os que trabalham dez ou mais horas por dia representam um percentual de 55%. Apenas 25% trabalha menos do que oito horas diárias. Em ambos os casos é nítido o desrespeito aos limites legais e constitucionais de jornada e descanso.

É importante destacar que a exploração desse novo negócio mostra sua face também nos ganhos auferidos pelos trabalhadores. A pesquisa acima mencionada, realizada por Carelli, trouxe como resultado um dado alarmante: em que pese as altas horas de conexão e o intenso desgaste no trabalho, o quantitativo financeiro auferido por motorista não chega, em média, nem a R\$20,00 por hora em seu valor bruto, isto é, sem considerar os gastos com o próprio veículo:

Quanto aos ganhos, houve grande variação entre os entrevistados. Somente um afirmou que recebia o equivalente a R\$ 45,00 a hora e somente dois informaram que faziam menos de R\$ 10,00 a hora, estando todos os outros no intervalo entre R\$ 14,00 a R\$ 25,00 a hora trabalhada, já com os descontos referentes ao Uber (25% no Uber Black, e 20% no Uber X), mas ainda sem levar em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo. A média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$ 19,12 a hora⁵⁷.

Conforme explicado alhures, portanto, essa baixa remuneração também converte-se para a imposição de longas jornadas, já que, para sobreviverem, os trabalhadores se veem obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, adquirindo carros ou motos, muitas vezes através de planos locatícios, e, assim, contraindo dívidas que dependem dos ganhos auferidos pelas corridas para serem quitadas. E, nesse sentido, quanto menor a tarifa paga, mais horas o trabalhador terá que dispor para garantir sua sobrevivência⁵⁸.

⁵⁶CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTR, 2017, p. 132.

⁵⁷Ibidem, p. 133.

⁵⁸FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 67

A partir disso, podem ser enxergadas claramente as consequências da negação da condição de assalariamento das empresas quanto aos trabalhadores que operam sob suas plataformas. “Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (...) com o contrato por tarefa, os trabalhadores, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço”⁵⁹.

2.2.1. As onze medidas de controle

Ricardo Antunes e Vitor Filgueira trazem, como contestação ao discurso de liberdade e autonomia propagado pelas plataformas digitais de transporte, onze medidas⁶⁰ explícitas utilizadas para o controle dos trabalhadores, conforme apurados nos seus termos de uso, autos de infração, processos judiciais e entrevistas realizadas.

Em primeiro lugar, os aplicativos determinam quem pode trabalhar. São variados os níveis de exigência no seu processo admissional, sendo as decisões tomadas conforme suas próprias conveniências e interesses. Além disso, um segundo ponto é o fato de os aplicativos delimitarem o que será realizado: será uma entrega? Um deslocamento? Nesse sentido, os trabalhadores não podem prestar serviços que não sejam pré-autorizados pelas plataformas.

Uma terceira medida é a que define qual trabalhador realizará cada serviço, além de não permitirem a captação de clientes. Dessa forma, há a constatação de que as empresas escolhem contratar ou não segundo seus próprios interesses. As avaliações dos clientes são apenas uma das formas encontradas para a decisão dos critérios de necessidade da empresa.

Em quarto lugar, delimitam como as atividades serão efetuadas. E essa delimitação acontece pormenorizadamente, não somente quanto ao trajeto, mas também quanto às condições veiculares e até mesmo quanto a forma de comportamento do motorista em relação aos seus clientes. Além disso, em quinto lugar, as empresas-aplicativo determinam o prazo para execução do serviço, de forma que divulga em quanto tempo a corrida se dará, do seu início ao seu final.

⁵⁹FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 66

⁶⁰Ibidem, p. 67-68.

Os aplicativos também estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. E este sexto ponto merece destaque por denunciar a subordinação algorítmica já explicada no presente trabalho, uma vez que os valores das corridas são influenciados pelos dados obtidos através dos algoritmos, tais como a distância entre o motorista e o passageiro e o tráfego de carros no percurso a ser percorrido.

Em sétimo lugar, as empresas determinam como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências. Os meios devem ser próprios, e na maioria das vezes, quem responde chamadas e solicitações são inteligências artificiais. Essa ausência de suporte, demonstrada através de uma distância intencional entre a empresa e o trabalhador reforçam o caráter precário dessa relação.

A oitava medida de controle é encontrada no pressionamento aos trabalhadores para que estes sejam assíduos e não neguem os serviços demandados. É o que já foi explicado sobre a recusa de corridas que for superior à taxa de referência da cidade. Isso nos remete à nona medida, que diz respeito ao pressionamento direcionado aos trabalhadores para que estes fiquem mais tempo à disposição, mediante incentivos. Nesse caso, são comuns as promoções, que atuam como metas e com horários a ser cumpridos pelos motoristas, a fim de que trabalhem por mais tempo.

É, inclusive, o que consta do resultado da, já mencionada, pesquisa organizada por Rodrigo Carelli:

Quanto às bonificações, os motoristas relataram terem recebido incentivos no dia da paralisação dos taxistas, no Carnaval e também para indicar novos motoristas, ou quando se completam as primeiras corridas. A grande maioria não entendia corretamente a política de bonificações. (...) Boa parte das bonificações são relativas ao que a Uber chama de “preço dinâmico”, que seria a majoração da tarifa de acordo com aumento da demanda em certos momentos ou locais⁶¹.

Outra medida, a décima, diz respeito aos bloqueios utilizados para ameaçar os trabalhadores da plataforma. Essa espécie de “castigo” está intimamente ligada ao poder diretivo do empregador que as empresas-aplicativo tanto insistem em esconder. Tal bloqueio

⁶¹CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (org.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p. 137

implica deixar o motorista sem poder exercer suas atividades por certo tempo, por razões muitas vezes arbitrárias, sempre determinadas pela plataforma.

Por fim, tem-se a décima primeira medida. E essa diz respeito à possibilidade de dispensa do trabalhador das plataformas a qualquer tempo e sem mesmo uma necessidade de justificativa ou aviso prévio. Isso configura um importante instrumento de coerção e disciplinamento da força de trabalho.

Dito isto, mostram-se vãs todas as tentativas das empresas-aplicativo de camuflarem as reais condições de negócio das plataformas digitais, já que suas próprias práticas as revelam como reais responsáveis daquilo que tanto tentam esconder. A máscara de autonomia propagada por tais empresas tentam ocultar atitudes exploratórias e o desamparo a milhões de motoristas ao longo do mundo. Tal prática acaba por acentuar os riscos à saúde e à segurança daqueles que se utilizam de seus serviços para a sua subsistência. É o que será analisado nos próximos capítulos.

3. SEGURANÇA E SAÚDE: ANÁLISE DAS REAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS *ON-DEMAND*

De plataformas que não assumem a relação de empregoeistente entre seus aplicativos e os motoristas, espera-se o descumprimento de muitas outras obrigações além das já citadas no presente estudo. O presente trabalho, entretanto, tem seu enfoque na análise das condições proporcionadas por essa nova relação laboral no tocante à saúde e à segurança.

As longas e extenuantes jornadas realizadas pelos motoristas, que mais remetem aos primórdios da Revolução Industrial, além da negação das empresas sobre os direitos trabalhistas devido aos trabalhadores de suas plataformas, acentuam os riscos à vida daqueles que se utilizam dessa ferramenta para o seu próprio sustento, vez que as empresas-aplicativo não denotam nenhum tipo de preocupação relacionada à saúde e segurança do trabalho⁶².

No Brasil, um caso emblemático traduziu, na prática, essa cruel realidade. Em 2019, em São Paulo, um trabalhador motociclista, durante seu expediente na empresa Rappi, sofreu um AVC e não obteve nenhum suporte imediato da empresa. Desamparado, o trabalhador faleceu alguns dias após o acidente. Esse descaso foi amplamente divulgado na imprensa⁶³.

Segundo os estudos divulgados pela Companhia de Engenharia de Tráfego (CET)⁶⁴ da cidade de São Paulo, os acidentes de resultado grave entre motociclistas aumentaram, em 2018, 18%, ultrapassando pela primeira vez os acidentes que envolviam pedestres. Os trabalhadores motoristas, além dos acidentes de trânsito durante o trabalho, também são expostos à violência das grandes cidades. Uma pesquisa divulgada pelo *The New York Times* expõe a triste realidade encarada pelos motoristas de aplicativo: dezesseis motoristas da *Uber* foram assassinados no Brasil até meados de 2019⁶⁵.

Essa é uma das facetas que, de acordo com Guy Standing, definem o indivíduo precarizado. Para ele, o trabalhador se encontra em situação precária quando desprovido das

⁶²FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 72

⁶³ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 548.

⁶⁴ACIDENTES de trânsito: relatório anual. Companhia de Engenharia de Tráfego do Município de São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://www.cetsp.com.br/media/866316/relatorio-anual-2018-versao-28-05.pdf>>. Acesso em: 15 de mai. de 2019.

⁶⁵ISAAC, Mike. *Howubergotlost*. The New York Times, 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html>>. Acesso em: 10 de dez. de 2020.

sete formas de garantia relacionadas ao trabalho e defendidas pelos Sindicatos, Partidos dos Trabalhadores e social-democratas, após a Segunda Guerra Mundial, a saber: garantia de mercado de trabalho; garantia de vínculo empregatício; segurança do emprego; segurança no trabalho; garantia de reprodução de habilidade; segurança de renda; e garantia de representação⁶⁶.

Os relatos obtidos dos motoristas operantes de plataformas digitais revelam, junto à literatura sobre saúde dos trabalhadores que atuam sob esse novo modelo de trabalho digital *ondemand*, uma série de nocividades associada tanto às condições de trabalho, como à própria organização do trabalho, principalmente no tocante aos riscos psicossociais encontrados nesse modelo operacional.

Olga Pilegis afirma serem os riscos psicossociais circunstâncias relacionadas às “próprias condições de desenvolvimento laborativo, forma de organização do trabalho e qualidade das interações socioprofissionais que, agindo em sinergia, podem provocar um desequilíbrio sistêmico prejudicial à saúde dos trabalhadores”. Assim, ao se levar em consideração as dimensões física e psíquica do trabalho e suas múltiplas interações, permite-se identificar quando se está ou não diante de um trabalho precarizado⁶⁷.

Vários especialistas concordam em definir os riscos psicossociais como sendo aqueles relacionadas ao design e à organização do trabalho, levando-se em consideração também seus contextos sociais e organizacionais, que possam causar danos psicológicos ou físicos. Há um razoável consenso entre a comunidade científica a respeito da natureza desses riscos, todavia deve ser considerada a possibilidade de novas formas de trabalho e mudanças no ambiente de trabalho darem origem a outros novos riscos⁶⁸.

Agravos à saúde como assédio moral e sexual, depressão, mal-estar ou sofrimento no trabalho, *burn-out* e até mesmo suicídio estão diretamente associados aos riscos psicossociais. Embora não exista consenso técnico sobre sua definição propriamente dita e, principalmente, sua categorização, uma característica importante a ser levada em consideração é a degradação

⁶⁶STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa; tradução Cristina Antunes. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

⁶⁷PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas Uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). Infoproletários e Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 111.

⁶⁸OIT. Workplace stress: a collective challenge. Geneva, 2016, p. 7. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/documents/publication/wcms_466547.pdf>. Acesso em: 25 de jan. de 2021.

da integridade psíquica e os seus desdobramentos na saúde através de agravos físicos e mentais⁶⁹.

Quanto as condições da organização do trabalho no modelo de plataformas *ondemand* de transporte, foi possível identificar três pontos associados à categoria dos riscos psicossociais.

O primeiro deles diz respeito às condições laborais no trânsito ligadas ao uso constante de aparelhos celulares. O modelo de plataformas exige a atenção aos alertas enviados via celular a todo momento. Esse mecanismo acaba se tornando o responsável por desencadear o *tecnostress*, além de servir também como uma distração, sendo um possível causador de acidentes de trânsito, colocando, assim, a vida dos trabalhadores, consumidores e terceiros em risco⁷⁰.

A segunda questão está na interface entre duração do trabalho e saúde. O modelo de negócio estruturado pela necessidade empresarial de permanência do maior número possível de motoristas à disposição para o rápido atendimento, ao exigir essa continuidade permanente de atividade, gera exaustão e adoecimentos decorrentes dessas extensas jornadas de trabalho, como também o impedimento à desconexão laboral, de forma a não conseguir mais o trabalhador distinguir os tempos de labor, vida privada e vida familiar⁷¹.

O terceiro ponto diz respeito ao estresse gerado pelo ranqueamento de avaliação permanente pelos usuários, exigindo que o trabalhador seja sempre imediato e de pronto atendimento aos interesses de seus clientes. Além disso, o ritmo intenso de trabalho e a dificuldade para adoção de pausas para descanso, alimentação e necessidades fisiológicas, diante da necessidade de auferir renda suficiente são outros fatores desencadeadores de estresse no trânsito. O estresse também está associado à ausência de uma rede social protetiva

⁶⁹ LEROUGE, Loic. Les risques psychosociaux au travail reconus par le droit: le couple dignité-santé. In: Risques psychosociaux au travail: étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal. Paris: L'Harmattan, 2009, p. 9.

⁷⁰ HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; JOYCE, Simon. Crowdwork in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. First draft report to FEPS/UNI-Europa from Hertfordshire Business School. 2016. Disponível em: <<https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>>. Acesso em 20 de fev. de 2021.

⁷¹ Ibidem.

em caso de adoecimento ou outros contingenciamentos que possam limitar a atividade laboral⁷².

A gamificação, já tratada no presente trabalho, é uma tecnologia gerencial que promove um “deslocamento dos objetivos econômicos para o plano psicológico” como parte da estratégia da organização, de forma a tornar possível a construção de um imaginário em que os trabalhadores veem na organização produtiva uma “oportunidade de trabalhar por um objetivo mais nobre que o dinheiro – trabalhar para ser um vencedor”⁷³.

Os trabalhadores, portanto, ao internalizarem os ideais de excelência preconizados pela gamificação – tais como a rapidez, a adaptação constante e o ideal de perfeição –, são levados à fadiga crônica decorrente das intensas jornadas de trabalho, incompatíveis com a integridade psicofísica.

Nesse sentido, o reconhecimento da nocividade presente nessa modalidade de gestão coloca sua análise como lesão aos direitos de personalidade, principalmente no que tange ao direito à integridade psíquica. Tal direito tem como objeto a proteção dos “componentes identificadores da estrutura interna da pessoa e norteadores de sua própria ação”⁷⁴.

Dessa forma, percebe-se a importância de se analisar a tecnologia de gestão adotada pelas plataformas digitais de trabalho sob demanda, já que é fundamental para a construção de respostas jurídicas coerentes com os fundamentos de valorização do trabalho humano, trabalho digno e direito à saúde. Assim, é possível identificar como o dever de proteger a saúde atribuído às empresas-aplicativo não se limita ao vínculo empregatício, nem mesmo à atuação do trabalhador no estabelecimento físico do tomador.

3.1. De que forma o Direito prevê o amparo a esses trabalhadores?

⁷²EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTHY WORK. Análise sobre o futuro do trabalho: bolsas de trabalho on-line ou externalização aberta “crowdsourcing”: implicações para a segurança e saúde no trabalho. 2015. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/publications/future-work-crowdsourcing>>. Acesso em 01 de mai. de 2021.

⁷³HORST, Ana Carolina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira; CICMANEC, Édna. Prática de gestão e controle da subjetividade: a ideologia do encantamento em uma empresa de varejo. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.16, n.1. São Paulo: Portal de Revistas da USP, 2013, p. 10.

⁷⁴BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos de personalidade. 8ª ed. São Paulo: Forense, 2015, p. 182.

A partir das situações descritas a respeito dos motoristas que operam sob o modelo de plataformas digitais, parte-se para a análise do regramento jurídico. Afinal, qual o alcance dos deveres jurídicos de proteção e promoção derivados do direito à saúde e à segurança?

Para Laflamme, o direito à saúde se concretiza no ramo justralhista a partir de diferentes normas jurídicas, não tendo limitação apenas àquelas que estejam diretamente relacionadas às normas técnicas de saúde e segurança do trabalho:

No contexto do trabalho, o direito à saúde se concretiza por diferentes normas que protegem os trabalhadores dos atentados à saúde que possam resultar da exploração da sua força de trabalho. Desse modo, há normas que consagram o direito às condições de trabalho justas e razoáveis (às vezes especificadas em disposições específicas relativas, por exemplo, à limitação do tempo de trabalho ou ainda à proteção de certas categorias de trabalhadores mais vulneráveis), o direito à segurança e à higiene industrial, e, mais recentemente, o direito à proteção da dignidade no trabalho⁷⁵.

Nesse sentido, levando-se em consideração o direito pátrio, o regime jurídico protetivo à saúde do trabalhador compreenderá: a) a própria saúde e a segurança do trabalho, ou saúde, higiene e segurança, tendo por objetivo eliminar, neutralizar e reduzir riscos inerentes à profissão, assim como os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais; b) as normas legais acerca dos tempos de trabalho, o trabalho da mulher e do adolescente e a proibição do trabalho infantil, como aspectos próprios da proteção à saúde, com ênfase na regulamentação heterônoma brasileira sobre esses temas; c) o Direito Ambiental do Trabalho.

O direito fundamental à saúde envolve, portanto, deveres próprios ao Estado e também aos sujeitos particulares que contratarem, organizarem e controlarem o trabalho humano no âmbito das relações laborais. Na perspectiva do Estado, este tem o dever da não violação do direito à saúde, ao mesmo tempo em que não deve permitir que terceiros também o façam, através do planejamento e da implementação de políticas públicas a respeito⁷⁶.

⁷⁵Tradução livre para: “En contexte de travail, le droit à la santé se concrétise dans différentes normes qui protègent les travailleurs contre les atteintes à la santé pouvant résulter de l’exploitation de leur force de travail. Ainsi, on retrouve des normes qui consacrent le droit à des conditions de travail justes et raisonnables (parfois précisées dans des dispositions particulières relatives, par exemple, à la limitation du temps de travail ou encore à la protection de certaines catégories de travailleurs plus vulnérables), le droit à la sécurité et à l’hygiène industrielle et, plus récemment, le droit à la protection de la dignité dans le travail”. LAFLAMME, Anne-Marie. La protection de la santé mentale au travail: le nécessaire passage d’un régime fondé sur la réparation des atteintes vers un régime de gestion préventive des risques psychosociaux. 2008. Tèse (Doctorat em Droit) – Programme de Doctorat em Droit de la Faculté des Études Supérieures de l’Université Laval, Québec, 2008, p. 47.

⁷⁶É o que consta no art. 4º da Convenção n. 155 da OIT.

Além disso, é responsabilidade estatal a construção e a atualização de um arcabouço jurídico-normativo que comporte as reais necessidades dos trabalhadores sobre o tema da saúde e da segurança no trabalho⁷⁷. Também é sua obrigação manter um aparato institucional voltado à fiscalização do cumprimento desses preceitos⁷⁸.

Além disso, os deveres de proteção e promoção acerca do direito à saúde são aplicáveis também às próprias organizações produtivas. É o que dispõe o art. 6º da Convenção n. 155 da OIT, ao constar que a formulação da política de saúde dos trabalhadores deve prever funções e responsabilidades em matéria de segurança dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e as práticas nacionais.

Observando-se o cenário nacional sobre o assunto, a primeira conclusão que se pode chegar é da insuficiente proteção oferecida pelo Estado brasileiro ao direito fundamental à saúde. A primeira omissão é quanto aos riscos psicossociais de modo geral, já que no ordenamento jurídico pátrio, de forma contrária ao dever previsto no art. 4º da Convenção n.155 da OIT, não houve reexame periódico da política nacional em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho a fim de criar um sistema de gestão preventiva em relação aos riscos psicossociais especificamente.

Outra omissão é sentida na ausência de normas voltadas à proteção da saúde e segurança dos motoristas que atuam em plataformas digitais. Essa obsolescência regulatória é bem mencionada por Olga Pilegis:

Os relatados impactos que a Uber tem provocado no mercado de trabalho trouxeram um fenômeno adicional: a obsolescência regulatória por efeito de inovação tecnológica, acirrando a desproteção dos motoristas-parceiros. É necessário promover aperfeiçoamentos no marco legal, notadamente no aspecto da regulação da saúde e segurança no trabalho desses profissionais. Enquanto a atuação deles permaneça na zona da clandestinidade ou marginalidade trabalhista, os desequilíbrios e disfunções (...) tendem a se aprofundar⁷⁹.

⁷⁷É o que consta no art. 8º da Convenção n. 155 da OIT.

⁷⁸É o que consta no art. 9º da Convenção n. 155 da OIT.

⁷⁹PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas Uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). Infoproletários e Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 112.

Todavia, em que pese tal lacuna legal, há elementos no próprio ordenamento jurídico que transferem às empresas-plataformas o dever de proteção da saúde desses trabalhadores, independentemente de caracterização de vínculo empregatício.

Nesse sentido, não há uma legislação própria sobre essa matéria, o que, de acordo com o art. 8º da CLT, opera-se a aplicação dos meios supletivos de integração do direito, tais como a analogia. Pode-se utilizar o exemplo de casos semelhantes, quando uma organização detém o controle sobre o meio ambiente de trabalho, sendo esta a responsável por proteger e assegurar a saúde de seus trabalhadores mesmo que não possa ser juridicamente qualificada como empregadora.

Assim, tem-se o art. 5º-A, §3º da Lei n. 6.019/74, alterada pela Lei n. 13.429/17, ao dispor que nos contratos de prestação de serviços é responsabilidade da própria contratante a garantia de condições dignas de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado sob suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

A convicção de que o dever protetivo recai sobre aquele que detém o controle do meio ambiente do trabalho encontra-se também nas seguintes Normas Regulamentadoras: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR-5, item 5.48); Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9, item 9.6.1); Segurança em instalações e serviços em eletricidade (NR-10, item 10.13.1); Segurança e saúde no trabalho em estabelecimentos de saúde (NR-32, item 21.11.4); Segurança e saúde no trabalho em espaços confinados (NR-33, item 3.5.2.27)⁸⁰.

O dever de proteção à saúde, desse modo, não se limita ao trabalho que se desenvolve apenas no estabelecimento empresarial do tomador de serviços. A interpretação que se faz quanto as regras supramencionadas é a de que quando o trabalho é desenvolvido em condições e com uma organização controlada por outrem, é sobre este que recai o dever de proteção e, conseqüentemente, a responsabilidade, independentemente da relação jurídica trabalhista firmada entre o gestor da atividade e o trabalhador.

⁸⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTR, 2014.

Já especificamente no que tange ao ordenamento jurídico internacional, a OIT desenvolveu, em mais de 80 anos, intensa atividade normativa em assuntos relacionados ao trabalho. Todavia, somente em 1929 surgiu a primeira recomendação para “Prevenção dos acidentes do trabalho”⁸¹, ano em que também se adotou a Convenção sobre “Proteção contra os acidentes de trabalho na carga e descarga de embarcações”⁸².

Apenas em 1953 surgiu uma recomendação de caráter geral sobre a “Proteção à saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho”⁸³, uma vez que até este momento a preocupação maior era com os acidentes típicos, sendo que as doenças ocupacionais eram tratadas sem qualquer investigação de suas causas.

No ano de 1957 houve significativo avanço, haja vista a inauguração de um comitê misto entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS) que estabeleceu a definição dos objetivos da saúde no ambiente de trabalho, a saber:

A saúde ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho⁸⁴.

Acerca das Convenções propriamente ditas, Sebastião Geraldo de Oliveira, ao tratar sobre o tema, alega serem três as mais importantes para a proteção à saúde laboral, por se aplicarem à generalidade dos trabalhadores⁸⁵. Estas são as Convenções de n. 148, 155 e 161 da OIT.

Entretanto, foi a Convenção n. 155 da OIT seu grande marco internacional de proteção à saúde dos trabalhadores. A política preconizada por tal Convenção era a de prevenir os acidentes e os danos à saúde derivados trabalho, através de políticas nacionais de coerência em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. De acordo com seu art. 21, tais medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão

⁸¹Recomendação n. 31/29.

⁸²Convenção n. 28/29, revista pela de n. 32/32.

⁸³Recomendação n. 97/53.

⁸⁴NOGUEIRA, Diogo Pupo. Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde. In: FISCHER, Frida; GOMES, Jorge da Rocha; COLACIOPPO, Sérgio (Org.). Tópicos de saúde do trabalhador. São Paulo: Hucitec, 1989, p. 223.

⁸⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 90.

implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores. Estes, por sua vez, têm o dever de informar em caráter imediato seu superior hierárquico sobre qualquer situação de trabalho que envolva perigo iminente e grave à saúde ou à vida.

Destarte, verifica-se intensa preocupação também da OIT com os acidentes e doenças ocupacionais ocorridos nas micro, pequenas e médias empresas. Preocupa-se, ainda, com os trabalhadores da economia informal, temas que devem ser bem disciplinados no programa nacional a ser desenvolvido a fim de que seja estabelecido, de fato, o marco promocional da segurança e saúde no trabalho.

3.2. O meio ambiente de trabalho como expressão do direito à saúde

A internacionalização da luta por um meio ambiente equilibrado somente surgiu na década de 1970. Nesse contexto, houve uma evolução paralela da proteção dos direitos humanos e da proteção ambiental. É o que afirma Cançado Trindade, mencionando a proteção humanitária a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a proteção ambiental, anos após, a partir da Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano de 1972⁸⁶.

Guilherme Feliciano define ser o meio ambiente de trabalho “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”⁸⁷. No Brasil, o meio ambiente laboral foi erigido a direito fundamental pela Constituição de 1988, a partir da leitura dos arts. 7º, inciso XXII e 225, *caput*, vez que tais dispositivos tratam da redução dos riscos inerentes ao trabalho e o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial a uma boa qualidade de vida.

Quanto ao meio ambiente geral, promulgou-se em 1982, no Brasil, a Lei n. 6.938/82, cujo art. 3º, inciso I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências

⁸⁶TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Direitos humanos e meio ambiente: paralelo dos sistemas de proteção internacional. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1993, p. 39.

⁸⁷FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente de trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João(coord.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral, v.1. São Paulo: LTR, p. 13, 2013.

e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”⁸⁸.

Já em relação ao meio ambiente de trabalho, José Afonso da Silva assevera que, embora esteja inserido no conceito de meio ambiente artificial⁸⁹, é digno de tratamento especial, já que se trata do local em que o trabalhador executa boa parte de sua vida, sendo que sua qualidade de vida está, por isso mesmo, em íntima dependência com a qualidade daquele ambiente⁹⁰.

Atualmente, a visão que se tem a respeito do meio ambiente de trabalho não se limita a apenas aspectos físicos, como a organização do setor produtivo e o controle e fiscalização de produtos manejados na prestação de serviços. Pelo contrário, a organização empresarial deve também cuidar da saúde mental do trabalhador, procurando-se efetuar um controle sobre o ambiente psicossocial do trabalho⁹¹.

Dessa forma, nos últimos cinquenta anos, a saúde mental do trabalhador, integrante do conceito amplo adotado pela atuação conjunta entre OMS e OIT, tem despertado a atenção de operadores do direito, através de tema como a preocupação com o estresse ocupacional e, sobretudo, com o assédio moral dos trabalhadores. Ao ambiente de trabalho, portanto, não basta ser salubre, tendo a empresa ainda o dever de proporcionar ao trabalhador a não interferência negativa no seu estado emocional. Aqui podemos incluir como principal exemplo negativo as exigências sobre-humanas de produtividade.

Não obstante o avanço preservacionista no campo do ordenamento jurídico nacional, assim como também depreende-se da análise das convenções internacionais, além das significativas contribuições doutrinárias, a legislação trabalhista ainda se mostra ultrapassada e insuficiente, ao não plasmar o ideal de proteção, mas primar pela lógica patrimonialista, atribuindo valor monetário ao risco.

⁸⁸BRASIL. Lei n. 6938/81. Presidência da República. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 de mai. de 2021.

⁸⁹Meio ambiente artificial: o meio ambiente constituído pelo espaço urbano construído, que se consubstancia no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e de equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral – o espaço urbano aberto). SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 21.

⁹⁰Ibidem, p. 23.

⁹¹SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 59.

Nesse sentido, tal norte reparatório acaba encontrando terreno fértil em solo brasileiro, vez que no País os salários já são normalmente mais baixos. Tem-se, como exemplo, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, que dizem respeito ao pagamento pela exposição ao risco, conforme depreende-se da leitura do art. 7º, inciso XXIII da Carta Magna. De igual modo podem ser citados os adicionais relacionados à jornada laboral, tais como as horas extras e o adicional noturno, que impõem naturalmente um maior desgaste físico e mental aos trabalhadores que laboram para além das oito horas diárias ou que trabalhem no intervalo de 22h de um dia e 5h do seguinte.

Dessa forma, não há dúvidas da opção registrada pelo legislador pátrio ao preferir uma aparente e ilusória solução, a precificação do risco, quando a providência ideal seria a da eliminação da agressividade, ou menos a proposição de diminuição de jornada de trabalho para atividades que trouxessem gravame aos trabalhadores. A cultura nacional, portanto, impregnou a visão patrimonialista, seja com o objetivo de pagar pela exposição aos diversos riscos ambientais, principalmente através dos adicionais, seja no momento posterior, com as indenizações quando o dano ocorre.

CONCLUSÃO

Os avanços tecnológicos oriundos da Indústria 4.0 acarretaram alterações nos modos de se viver, conviver e trabalhar. Novas formas de trabalho surgiram através das plataformas digitais ou por mecanismos de inteligência artificial, trazendo consigo também marcas intensas de precarização, de forma a destinar ao direito do trabalho o desafio de responder de forma efetiva às novas demandas do novo século.

Conforme visto no presente trabalho, há uma urgente necessidade de que essas novas relações laborais sejam reguladas, a fim de que os direitos mínimos dos trabalhadores sejam garantidos. Embora o direito do trabalho detenha regramentos suficientemente capazes de enquadrar em seu rol protetivo os trabalhadores que executam atividades por meio de aplicativos eletrônicos, tem-se verificado grandes obstáculos para o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas.

Sob o argumento de não existir relação de emprego, os trabalhadores que laboram nas empresas-aplicativo são alijados dos mais básicos direitos, o que evidencia uma completa desumanização e precarização do trabalho.

Todavia, o enfoque da temática das condições do trabalho em plataformas digitais exclusivamente sob o olhar juslaboral não se mostra como a única alternativa. O direito ambiental do trabalho, a partir de normas provenientes da Constituição Federal de 1988, oferece caminhos a serem trilhados para criar condições de trabalho nas plataformas digitais.

Tal proposta está de acordo com a Declaração de Filadélfia, que reafirmou os objetivos da OIT, assentando que o trabalho não é uma mercadoria e como tal não pode ser tratado, bem como a ideia de que os direitos humanos devem ocupar a centralidade das discussões, não estando a serviço da economia e das finanças.

Neste sentido, a partir da valorização do trabalho e do respeito à dignidade da pessoa humana, será possível proteger o meio ambiente dos trabalhadores que executam suas atividades em plataformas eletrônicas, impedindo, assim, que a tecnologia seja utilizada para vilipendiar os direitos mais elementares do ser humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. In: **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador: Escola Judicial, 2021

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTR, 2019

ACIDENTES de trânsito: relatório anual. **Companhia de Engenharia de Tráfego do Município de São Paulo**, 2018. Disponível em: <<http://www.cetsp.com.br/media/866316/relatorio-anual-2018-versao-28-05.pdf>>. Acesso em: 15 de mai. de 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. 8ª ed. São Paulo: Forense, 2015

BRAGA, Ruy; ANTUNES, Ricardo. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Lei n. 6938/81**. Presidência da República. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 de mai. de 2021.

CARELLI, Rodrigo. **A Espanha regula o trabalho dos entregadores de plataforma: presunção de vínculo de emprego e direito aos sindicatos de acesso ao algoritmo.** Trab21, 2021. Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/03/11/a-espanha-regula-o-trabalho-dos-entregadores-de-plataforma-presuncao-de-vinculo-de-emprego-e-direito-aos-sindicatos-de-acesso-ao-algoritmo/>>. Acesso em: 15 de março de 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patrícia da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020

CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas. (Org.). **O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhista.** 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2020

CORREIA, Lelio Bentes. **O trabalho decente e os trabalhadores que cumprem pena privativa de liberdade.** Estado de Direito, 2015. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/o-trabalho-decente-e-os-trabalhadores-que-cumprem-pena-privativa-de-liberdade/>> . Acesso em 15 de mai. de 2021.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (Conditions of Work and Employment Series, No. 71).** Geneva, Suíça: ILO, 2016.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTHY WORK. **Análise sobre o futuro do trabalho: bolsas de trabalho on-line ou externalização aberta "crowdsourcing": implicações para a segurança e saúde no trabalho.** 2015. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/publications/future-work-crowdsourcing>>. Acesso em 01 de mai. de 2021.

FATOS e dados sobre a Uber. **Uber**, 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 de mai. de 2021

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente de trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

URIAS, João(coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, v.1. São Paulo: LTR, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: *gigeconomy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020

HORST, Ana Carolina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira; CICMANEC, Édna. Prática de gestão e controle da subjetividade: a ideologia do encantamento em uma empresa de varejo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.16, n.1. São Paulo: Portal de Revistas da USP, 2013

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil; JOYCE, Simon. **Crowdwork in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands**. First draft report to FEPS/UNI-Europa from Hertfordshire Business School. 2016. Disponível em: <<https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>>. Acesso em 20 de fev. de 2021.

ILO. **Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work**. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf> . Acesso em: 01 abr. 2021.

ISAAC, Mike. **How Uber got lost**. The New York Times, 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html>>. Acesso em: 10 de dez. de 2020.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *ondemand* e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019

LAFLAMME, Anne-Marie. **La protection de lasantéméntaleautravail: le nécessaire passage d’un regime fondésurlaréparation dès atteintesvers um régime de gestonpréventivedes risques psychosociaux**. 2008. Tése (Doctorat em Droit) – Programme de Doctorat em Droit de laFaculté dès ÉtudesSupérieures de l’UniversitéLaval, Québec, 2008

LEROUGE, Loic. Les risques psychosociauxautravailreconnus par ledroit: lecoupledignité-santé. In: **Risquespsychosociauxautravail: étudecomparéeEspagne, France, Grèce, Italie, Portugal**. Paris: L’Harmatan, 2009

MAFRA, Juliana Beraldo. A substituição da monetização da saúde pela diminuição de jornada. In: **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte: Revista do TRT da 3ª Região, 2014

NOGUEIRA, Diogo Pupo. Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde. In: FISCHER, Frida; GOMES, Jorge da Rocha; COLACIOPPO, Sérgio (Org.). **Tópicos de saúde do trabalhador**. São Paulo: Hucitec, 1989

NÚMERO de motoristas por aplicativo cresceu 137% de 2012 a 2019. **Correio Braziliense**, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/23/internas_economia,829826/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresceu-136-de-2012-a-2019.shtml>. Acesso em: 20 de mai. de 2021

OIT. **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 de jan. de 2021.

OIT. **Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa**, 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcsmp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcsms_ee6918.pdf> . Acesso em: 20 de fev. de 2021.

OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 01 de mai. de 2021.

OIT. **Digital labourplatformsandthe future ofwork: towards decente work in the online world**, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 de fev. de 2021.

OIT. **Workplace stress: a collectivechallenge**. Geneva, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/documents/publication/wcms_466547.pdf>. Acesso em: 25 de jan. de 2021.

ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>> . Acesso em 1 de mai. de 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz, FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2002

PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas Uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019

SANTOS, João Vitor. **Uberismo e gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores**. Entrevista especial com Ana Claudia Moreira Cardoso. Instituto HumanitasUnisinos, 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601125-uberismo-e-gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>>. Acesso em: 13 de dez. de 2020

SILVA, José Afonso da.**Direito ambiental constitucional**. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2014

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**; tradução Cristina Antunes. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017

TRABALHO na Uber é neofeudal, diz estudo. 'São empreendedores de si mesmo proletarizados'. **Sul21**, 2019. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/areazero/2019/05/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empreendedores-de-si-mesmo-proletarizados/>> . Acesso em: 01 de mai. de 2021

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direitos humanos e meio ambiente: paralelo dos sistemas de proteção internacional**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1993