

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

**O DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS
RELAÇÕES LABORAIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

MARIA HELENA SILVA LINS

Rio de Janeiro
2021

MARIA HELENA SILVA LINS

**O DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS
RELAÇÕES LABORAIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli, Professor Adjunto da UFRJ.**

LINS, Maria Helena Silva.

O Direito à Saúde e Segurança do Trabalho nas Relações Laborais em Plataformas Digitais/LINS, Maria Helena Silva. – 2021.

59 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito, 2021.

Orientador: Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli

Bibliografia: f. 52 - 56 .

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

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARIA HELENA SILVA LINS

**O DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS
RELAÇÕES LABORAIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

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

Data da Aprovação: 07/06/2021.

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli, Professor Adjunto da UFRJ.

Bianca Neves Bomfim Carelli , Mestre em Teorias Jurídicas Contemporâneas pela UFRJ.

Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva , mestranda do PPGD/UFRJ.

À minha família que sempre me apoiou nessa jornada, mesmo sem saber o quanto ela significava. Aos meus pais que sempre foram um norte para que eu não desistisse – essa conquista é por e para eles. Aos meus amigos Viviane Stenzel que, desde o início, compartilhou comigo essa vivência jurídica; Felipe Santos, o amigo que a graduação me deu e que foi essencial para que eu conseguisse chegar até aqui; e Tainá Reis, que me deu força, me acolheu na mudança para o Rio de Janeiro e acreditou nesse sonho, antes mesmo de me conhecer. Aos amigos que a Residência da UFRJ me presenteou, Bárbara Rossi, Breno Botelho, Breno Garcia e Cláudio Marques que me acolheram. Ao meu orientador Rodrigo Carelli, pela paciência, compreensão e por fazer com que eu me apaixonasse cada vez mais pelo Direito do Trabalho. E ao grupo de pesquisa TRAB 21, pela oportunidade de inserção, crescimento e conhecimento na seara trabalhista.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela força para perseverar e pela coragem, por iluminar meu caminho todos os dias.

Ao Prof. Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli, pela excelente orientação.

Aos colegas da turma, em especial os cotistas, que deram as mãos nessa jornada.

Ao Grupo de Pesquisa Trab 21, pela imersão constante de conhecimento.

Aos meus entrevistados que se disponibilizaram a prestar seus depoimentos que serviram de base para este trabalho.

"Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados". – Mahatma Gandhi

RESUMO

As transformações no mundo do trabalho no século XXI trouxeram diversos efeitos jurídicos e sociais em relação à proteção dos trabalhadores. Modelos de negócios surgiram e, com a ajuda da tecnologia da informação, uniram a oferta e a demanda para com as prestações de serviços. A princípio, nota-se uma ligação entre a investidura nesse mercado de trabalho informal e a degradação das condições de vida e de trabalho desse proletariado. Estamos diante de um movimento de precarização intenso, que ocorre dos mais variados modos possíveis. Com isso, torna-se extremamente importante investigar quem faz parte desse corpo laboral e quais os impactos que este tipo de prestação de serviços gera na vida desses obreiros. Este estudo apresenta uma análise das garantias dos direitos à saúde e segurança do trabalho e sua aplicação para os trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas digitais, bem como aponta os principais desafios relacionados à esta atividade. Utilizou-se da metodologia analítico-descritiva para responder se o direito à saúde e segurança do trabalho existe e se aplica aos trabalhadores de plataformas digitais. Verificou-se que, apesar do amplo aparato e proteção formal, tal garantia apresenta eficácia meramente simbólica e não se concretiza materialmente com relação aos obreiros que realizam estas atividades. A “zona cinzenta” ao qual estes trabalhadores estão inseridos é determinante para a não aplicação desses direitos sociais.

Palavras-chave: Uberização. Plataformas Digitais. Saúde e Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

The transformations in the world of work in the 21st century brought several legal and social effects in relation to the protection of workers. Business models emerged and, with the help of information technology, united supply and demand for the provision of services. At first, there is a link between investing in this informal labor market and the degradation of the working and living conditions of this proletariat. We are facing an intense precarious movement, which occurs in the most varied ways possible. As a result, it is extremely important to investigate who is part of this workforce and what impacts this type of service provision generates on the lives of these workers. This study presents an analysis of the guarantees of the rights to health and safety at work and its application for workers who provide services through digital platforms, as well as points out the main challenges related to this activity. The analytical-descriptive methodology was used to answer whether the right to health and safety at work exists and applies to workers on digital platforms. It was found that, despite the ample apparatus and formal protection, such guarantee has merely symbolic efficacy and does not materialize in relation to the workers who carry out these activities. The “gray area” to which these workers are inserted is a determining factor for the non-application of these social rights..

Key-words: Uberization. Digital Platforms. Health and safety.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Motivo principal de uso dos aplicativos	21
Figura 2 - Fonte de renda	22
Figura 3 - Carga horária de trabalho	23
Figura 4 - Trabalho aos fins de semana.....	23
Figura 5 - Trabalho noturno	24
Figura 6 - Quantidade de folgas	24
Figura 7 - Trabalhador entregador ciclista	39
Figura 8 - Trabalhador entregador ciclista em movimento	39
Figura 9 - Motofretista	40
Figura 10 - Trabalhadores acidentados	45
Figura 11 - Óbitos Mês a Mês – INFOSIGA SP	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CE	Ceará
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONTRAN	Conselho Nacional de Trânsito
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
SP	São Paulo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I – O TRABALHO NO SÉCULO XXI	14
1.1 Conceitos básicos	14
CAPÍTULO II –A PREVISÃO CONSTITUCIONAL	16
2.1 O Direito à Saúde	16
2.2 Direito à Segurança do Trabalho	18
CAPÍTULO III – AS CONDIÇÕES DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS	20
3.1 Análise dos dados coletados	20
3.2 A relação dos dados com o histórico de luta da pauta do tempo de trabalho no mundo e no Brasil	25
3.3 O objetivo da limitação da jornada de trabalho	27
3.4 A jornada de trabalho nas relações laborais atuais	32
3.5 Demais problemas que afetam a saúde e segurança desses trabalhadores	33
CAPÍTULO IV – A (IN)SEGURANÇA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS	38
4.1 Imagens que revelam a realidade	38
4.2 A responsabilidade da empresa em fornecer EPI	42
4.3 Os Projetos de Lei	43
CAPÍTULO V – OS ACIDENTES DE TRABALHO	45
CAPÍTULO VI – AS GARANTIAS NO PERÍODO DE CRISE SANITÁRIA	49
6.1 A (des)proteção dos trabalhadores	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57
ANEXO 1	58

INTRODUÇÃO

O modelo das relações de trabalho do século XXI é marcado pelo surgimento de novas formas de organização do trabalho. No que concerne ao Direito do Trabalho, sua aplicação, seu regramento, sua incidência, os especialistas e estudiosos da área passaram a se preocupar em como isso afeta diretamente os trabalhadores em níveis diversos e, por vezes, inimagináveis. Parte dessas novas formas de organização laboral estão relacionadas às novas tecnologias, aqui tidas, especificamente, ao trabalho exercido por meio das plataformas virtuais.

Nessa linha, faz-se necessário esclarecer os elementos básicos, termos e conceitos que revestem e estão inseridos neste universo, procurando chamar a atenção para suas características, seu alcance e suas finalidades, passando por toda a proteção que é garantida legalmente e apresentando as questões práticas quanto à sua aplicação.

Assim, buscando verificar a proteção e a garantia do direito à saúde e segurança do trabalho nas relações laborais exercidas por meio das plataformas digitais, partiremos da análise ampla dos dispositivos constitucionais relativos à problemática, passando ligeiramente pela legislação infraconstitucional vigente e também pelas disposições trazidas em âmbito internacional.

A partir daí, procurou-se traçar um paralelo entre o que é garantido pela lei e de que forma isso se verifica no dia a dia desses trabalhadores, utilizando-se dos dados coletados através da pesquisa empírica realizada no âmbito do grupo de pesquisa Trab21, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, no decorrer do ano de 2018. Matérias e relatos retirados de jornais e sites jornalísticos nacionais também se mostraram fontes importantes para explicitar a situação vivida por estes profissionais.

É necessário pontuar que, nesta análise estão abarcados os trabalhadores inscritos nas plataformas digitais que exercem atividades de transporte de pessoas e também àqueles que prestam serviços de entrega de alimentos, produtos e/ou documentos.

O estudo se estrutura em sete partes. A primeira procurará abordar os conceitos essenciais para entender o contexto da uberização e das atividades prestadas por meio das plataformas digitais. A segunda, procura tratar do direito à saúde e segurança do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, a partir da Constituição Federal de 1988. A terceira parte procura fazer uma análise dos dados coletados e das condições que emergem à execução deste tipo de atividade, bem como procura demonstrar as principais causas que afetam diretamente à questão da proteção à saúde e segurança desses trabalhadores. O quarto capítulo propõe

mostrar, através de fotografias, a realidade dos labutadores no exercício de suas funções, correlacionando a questão do uso ou não de equipamentos de proteção individual e da responsabilização do dever de fornecimento desses equipamentos. O quinto, busca analisar a problemática dos acidentes de trabalho em decorrência do trabalho realizado por meio das plataformas virtuais. A sexta parte tenta examinar a situação desses trabalhadores no contexto de crise sanitária, correlacionando às questões dos riscos à saúde e dos tratamentos oferecidos. Por fim, a sétima parte reúne as conclusões obtidas através deste estudo, procurando correlacionar as garantias legais e sua incidência para com os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais como intermediário na oferta de serviços.

CAPÍTULO I – O TRABALHO NO SÉCULO XXI

1.1 Conceitos básicos

O mundo do trabalho está em constante mutação, novas tecnologias surgem e evoluem numa velocidade por vezes difícil de acompanhar. Não é de se estranhar que tais mudanças repercutem nas mais diversas áreas, e não é diferente para o Direito do Trabalho, em especial no que tange aos direitos sociais e trabalhistas.

Nesse contexto, é imprescindível destacar que essas transformações em pleno Século XXI estão inseridas no processo chamado uberização. A uberização entende-se como um novo estágio que marca a exploração do trabalho, onde se verifica uma mudança estrutural na forma de controle, gerenciamento e expropriação deste trabalho.

Esse arranjo tecnológico característico do trabalho mediado por plataformas é vendido pelas empresas que exploram essas tecnologias como sendo mediadores entre o prestador de serviço e os consumidores, no entanto, críticas não faltam quanto à essa leitura.

Nesse viés, chamamos a atenção para o termo *gig economy*, que se entende como sendo a economia de trabalhadores livres que se prestam a realizar serviços, dos mais variados, onde são pagos por tarefa, projeto ou atividade. Isso inclui profissionais das mais diversas áreas. Ressalte-se que, aqui, todos se aproveitam dessas novas tecnologias. O termo também é conhecido como economia do “bico”, mas as empresas de tecnologia defendem tratar-se, na verdade, de economia do compartilhamento.

Ainda nessa linha dos conceitos que estão relacionados à essas transformações no mundo do direito do trabalho, mostra-se oportuno apresentar o termo “economia sob

demanda”, de clara e fácil compreensão nas palavras de Adrián Signes:

O que se vem descrevendo até o momento é chamado “on-demand economy” ou economia sob demanda. O termo faz referência a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na Internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor. Como se observa, a economia sob demanda se define precisamente em contraposição à concepção tradicional de trabalhador permanente, comprometido com uma empresa individual. (SIGNES, 2017)¹

O autor ainda tece críticas à tipologia do referido termo, no entanto, diante da brevidade do tema, basta saber que a definição utilizada neste intróito, considera a “economia sob demanda” como sendo uma economia baseada na prestação de serviços através de plataformas virtuais.

Partindo desta definição, verifica-se que o uso da tecnologia resulta em diversos modelos de negócios, por isso mostra-se importante destacar as características desses negócios. Na classificação de Signes, podemos observar, ao menos, quatro tipos: i) Crowdsourcing online vs. Crowdsourcing offline; ii) Crowdsourcing genérico vs. Crowdsourcing específico.

Podemos entender o Crowdsourcing como sendo o movimento de tomada de uma prestação de serviço, prestado por um trabalhador, ao qual envolvem um grande número de pessoas em forma de chamada ou solicitação. Três são os elementos essenciais: i) os solicitantes, ou seja, aqueles que solicitam a prestação de serviço; ii) os obreiros que prestam o serviço; iii) e as plataformas digitais, que servem para conectar os solicitantes e os prestadores de serviço e, com isso, recebem uma porcentagem por cada serviço realizado. Interessante notar que diversos tipo de atividades conseguem se adequar a esse modelo de negócios, independentemente da especialidade ou não do serviço.

Nessa classificação, o que de fato interessa é a diferenciação dos tipos de crowdsourcing, que se baseiam na distinção da forma de realização do trabalho, qual seja, quando ofertadas de forma global, sem um local específico para a realização do serviço (crowdwork online) e aquelas que requerem uma execução local, ou seja, o trabalhador tem que se deslocar até um determinado local para realizar a prestação de serviço solicitada (crowdwork offline).

Ainda, por crowdsourcing genérico entende-se o oferecimento de diversos tipos de

¹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Carolina et al. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

prestação de serviços; em contraponto ao crowdsourcing específico, que se destina a um setor específico de atividade, por exemplo, o Ifood, que se dedica ao ramo de entregas de refeições, ou a Uber, que se dedica ao transporte de passageiros.

A apresentação desses conceitos é essencial para contextualizar a problemática trazida neste estudo, uma vez que não há como compreender de forma clara os reais efeitos e consequências das transformações que essas novas tecnologias trouxeram para o Direito do Trabalho sem ao menos traçar esses principais pontos, vez que são processos que estão conectados.

De fato, as plataformas virtuais estão provocando profundas mudanças sociais, tendo em vista que os modelos tradicionais de emprego e as estruturas de trabalho vem se modificando gradualmente. Inúmeras são as vertentes e os estudos que podem ser extraídos a partir dessas novas relações de trabalho com o advento e a inserção desses meios tecnológicos. A subordinação, o controle por algoritmos, a autonomia são apenas alguns exemplos que podemos citar e que estão diretamente ligados ao trabalho em plataformas digitais.

Nessa linha, partindo das transformações no Direito do Trabalho decorrente das novas tecnologias, mostra-se essencial pautar, especificamente, os impactos na vida dos trabalhadores que executam suas atividades laborais através das plataformas digitais. O primeiro ponto de análise será a partir das normas legais, seus alcances e garantias no que tange à proteção à saúde e segurança desses trabalhadores.

CAPÍTULO II –A PREVISÃO CONSTITUCIONAL

2.1 O Direito à Saúde

A Constituição Federal de 1988 assegura que todo ser humano tenha direito a uma vida digna. Tal assertiva vem da junção de dois dispositivos constitucionais, quais sejam, o art. 1º, inciso III, que trata da dignidade da pessoa humana e o art. 5º caput, que garante a todos o direito à vida. Importante destacar que a vida é um bem passível de comprometimentos em decorrência de doenças e/ou enfermidades, o que resultará, conseqüentemente, no abalo com relação à dignidade humana.

Em virtude de tal importância, o direito à saúde foi incluído entre os direitos sociais no art. 6º de nossa Carta Magna, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 2020)²

Além dessas garantias, também é assegurado por nossa Constituição todos os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência social, é o que se extrai do art. 196 da Constituição Federal de 1988, que estabelece ao Estado o dever de promoção de políticas públicas que promovam o acesso universal e igualitário para todas as pessoas, in verbis:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 2020)³

Em outras palavras, o direito à saúde é um direito subjetivo, que se contrapõe a um dever jurídico estatal, uma prestação positiva do mesmo. O Art. 196 da CRFB/1988 é, na classificação da doutrina constitucionalista, norma de eficácia plena e aplicação imediata, conforme disposto no Artigo 5º, parágrafo primeiro, do mesmo diploma legal, independentemente assim de qualquer ato legislativo, aguardando-se tão somente a efetivação pela Administração Pública.

Noutro giro, sabemos que a saúde pode se ver comprometida por diversos fatores, sendo um deles o decorrente do exercício do trabalho. Toda e qualquer atividade laboral é passível do surgimento de doenças e acidentes de trabalho e, por esse motivo, há proteção legal expressa em nosso texto constitucional.

Do mesmo modo, não seria diferente com as atividades laborais realizadas por meio das plataformas digitais. O ponto aqui é verificar a ocorrência desse adoecimento e de que forma ele se materializa, bem como analisar os episódios de acidentes de trabalho no exercício dessas atividades laborais, correlacionando a aplicação das garantias constitucionais asseguradas em nosso ordenamento.

Como explicitado, o direito à saúde está previsto constitucionalmente nos artigos 6º e 196 da CRFB/1988, ao passo que o art. 1º, incisos III e IV tratam da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Corroborando com essa construção de entendimento, ressaltamos o artigo 7º do mesmo diploma legal, que traz duas disposições

² BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

importantes: a contida no inciso XXII, que pontua como direito essencial a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança; e o inciso XXVII, que dispõe sobre o seguro contra acidentes de trabalho e suas nuances.

Da análise dos referidos dispositivos, podemos concluir que estes existem para que todo e qualquer trabalhador seja protegido, mantendo, assim, sua saúde e vida com dignidade, evitando o martírio causado por doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho. Em outras palavras, há uma proteção constitucional que deve ser garantida a todo e qualquer trabalhador.

Ainda, seguindo este raciocínio, temos outros instrumentos legislativos que complementam esse sistema de proteção. A exemplo disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que traz normas e regras que protegem o trabalho e o trabalhador; e o Decreto nº 7.602, de 2011 que instituiu uma nova Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Dessa forma, da leitura dos dispositivos constitucionais acima mencionados, verificamos que o direito à saúde é amplo e deve ser assegurado nas mais diversas esferas, sendo uma delas a esfera trabalhista. Ressalte-se, mais uma vez, que essa garantia constitucional é ampla e irrestrita para todo e qualquer trabalhador, tendo em vista que não há distinções específicas no corpo do texto legal.

De outro modo, em conjunto ao direito à saúde, temos o direito à segurança do trabalho. Ambos são garantidos e previstos na Constituição Federal de 1988. Nessa linha, partindo do ponto que todo trabalhador é sujeito de direitos que o protegem quanto à segurança e saúde no trabalho, o Estado e as entidades que se beneficiam desse trabalho devem adotar medidas para assegurar tal proteção. Por esse motivo, se faz importante analisar e entender o que engloba o direito à segurança do trabalho e porque ele está lado a lado ao direito à saúde.

2.2 Direito à Segurança do Trabalho

A segurança é um valor fundamental em um Estado de Direito. Esta pode ser analisada através de vários prismas, como a segurança pública, a segurança jurídica e a segurança social por exemplo. No entanto, aqui nos interessa a segurança do trabalho.

Uma vez que o meio ambiente do trabalho envolve a vida do trabalhador, este deve ser protegido contra eventuais riscos. Logo, a implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho se mostram necessárias para que a vida dos trabalhadores seja preservada e para que os riscos sejam minimizados.

Nesse sentido, temos no art. 7º, XXII de nossa Carta Magna a disposição de que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O objetivo dessa proteção é garantir que este trabalhador tenha uma vida digna e de qualidade, resguardando-o dos riscos e formas de degradação que a atividade laboral possa envolver.

Para tanto, cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar, proteger e implementar as normas de segurança do trabalho no ambiente laboral. Em conjunto, o Estado é incumbido de fiscalizar o cumprimento de tais normas e à sociedade cabe cobrar o respeito e a implementação dessa proteção legal.

A preservação da vida e da dignidade no ambiente laboral é tão importante que o legislador constituinte previu, no inciso XXIII do art. 7º da CRFB/88, um adicional em forma de pecúnia para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, justamente para amenizar os riscos inerentes à determinadas atividades.

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica o Capítulo V inteiro para as questões que envolvam à segurança e medicina do trabalho. Ainda, em complemento, têm-se também a Portaria nº 3.214/78, que trata das Normas Regulamentadoras que dizem respeito às condições e segurança no trabalho.

Dessa forma, notamos que há todo um aparato legal que procura promover e garantir a segurança nas atividades laborais. À empresa, por exemplo, cabe o fornecimento de equipamentos de proteção individual para cada trabalhador, como forma de protegê-lo contra os riscos de acidente de trabalho e danos à saúde. Ao Estado cumpre a fiscalização e à sociedade cumpre a cobrança em sua efetivação.

Portanto, o direito à segurança do trabalho, como mencionado, é um direito social garantido constitucionalmente. Procura-se promover o exercício das funções laborais em um ambiente seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias para efetivação desse direito. Aqui o trabalhador é colocado em primeiro plano, de modo que sua saúde e segurança sejam preservadas durante o exercício da atividade laboral e, para tanto, mostra-se essencial um ambiente de trabalho adequado e a promoção de condições dignas para este fim.

A união do direito do trabalho e das normas relativas à saúde e segurança do trabalho propiciam aos trabalhadores proteção em todos os aspectos da vida laboral, estimulando as empresas a seguirem e cumprirem a lei, bem como incentivando os trabalhadores na busca e efetivação de tais direitos. O objetivo é a garantia da dignidade desse trabalhador.

Com isso, notamos que o trabalho e o modo com que ele é exercido interfere

diretamente na vida e saúde dos trabalhadores. Na atualidade, em virtude das intensas transformações no mundo do trabalho, não seria diferente. As condições de trabalho, especificamente aquelas atividades que são exercidas por meio das plataformas digitais, revelam um aumento da informalidade e da consequente precarização desses trabalhadores.

A proteção da saúde e segurança do trabalhador tem como fundamento a adoção de medidas preventivas, buscando diminuir os impactos na vida e na saúde dos trabalhadores. Há uma vastidão de normas que tentam assegurar esses direitos, mas sua efetiva aplicação nas relações laborais – em especial as relações de trabalho nas plataformas digitais – será objeto de análise neste estudo.

CAPÍTULO III – AS CONDIÇÕES DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

3.1 Análise dos dados coletados

No ano de 2018, foi realizada pesquisa empírica no âmbito do grupo de pesquisa Trab21⁴, coordenado pelo Professor Rodrigo Carelli, a fim de investigar a questão da autonomia e da subordinação nas relações do trabalho mediado por plataformas. Foram entrevistados 45 (quarenta e cinco) trabalhadores, aos quais foi apresentado questionário semi-estruturado elaborado pelo grupo. Todos os obreiros eram inscritos nas plataformas digitais, onde alguns atuavam no serviço de transporte de pessoas - como a UBER por exemplo - e outros atuavam no serviço de entregas de alimentos e/ou documentos, como o IFOOD e a LOGGI, na cidade do Rio de Janeiro.

A abordagem foi feita nas ruas, geralmente nos locais em que havia concentração desses trabalhadores e, no caso do serviço de transporte, cada viagem realizada era uma oportunidade de aplicar o questionário para coletar dados. Todas as entrevistas foram autorizadas pelos entrevistados e gravadas por áudio, servindo de base para este estudo e para tantos outros.

Desta feita, cumpre aqui destacar o perfil desses trabalhadores e as questões que se mostram interessantes e se relacionam com o direito à saúde e segurança do trabalho nesse tipo de atividade laboral.

Primeiramente, é importante notar que esta é uma atividade predominantemente

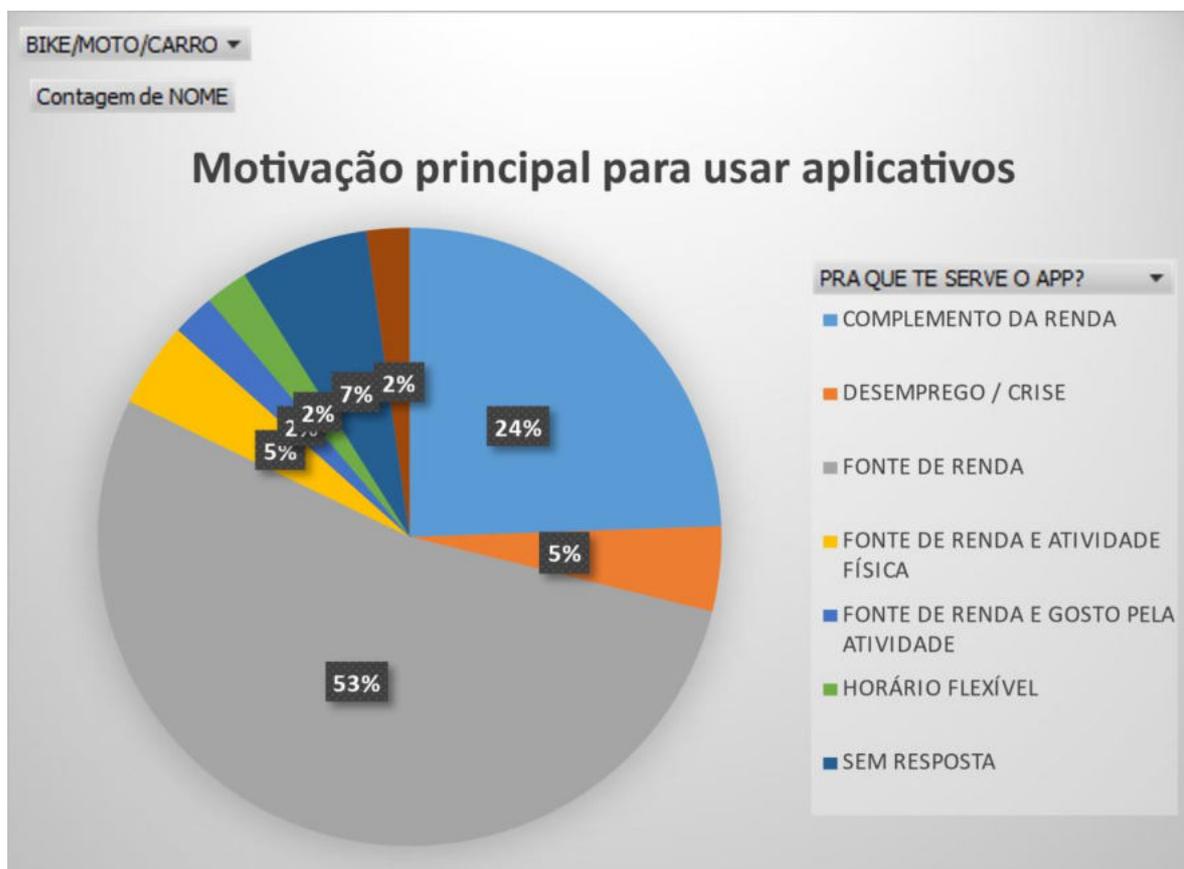
⁴ Pesquisa realizada no ano de 2018 pelos alunos e integrantes do grupo de pesquisa Trab21, Aline Borges, Ana Beatriz Farias Amâncio Soares, Eneida Maria dos Santos, Felipe Pereira dos Santos, Giulia Valente de Lacerda Cunha, Gustavo Oliveira de Matos, Jackeline Gameleira Cerqueira da Silva, Maria Helena Silva Lins, Maysa Santos de Andrade e Pedro Alexandre Cruz Barros, sob orientação do Professor Rodrigo de Lacerda Carelli.

realizada por homens. No decorrer da pesquisa e aplicação do questionário encontramos e conseguimos entrevistar somente uma trabalhadora mulher. Ademais, foi observado que 78% dos entrevistados se autodeclararam negros e pardos, o que pode estar ligado diretamente à classe economico-social dos trabalhadores que se dispõem a realizar tais serviços.

Ademais, notamos também que 56% dos entrevistados tinham a plataforma digital como única fonte de renda. Chama-se a atenção para o fato de que as principais justificativas para a submissão a este tipo de atividade seria a questão do desemprego e, em alguns caso, a questão da complementação de renda.

Com base nas informações coletadas, segue abaixo visualização gráfica para melhor compreensão e análise dos resultados:

Figura 1- Motivo principal de uso dos aplicativos

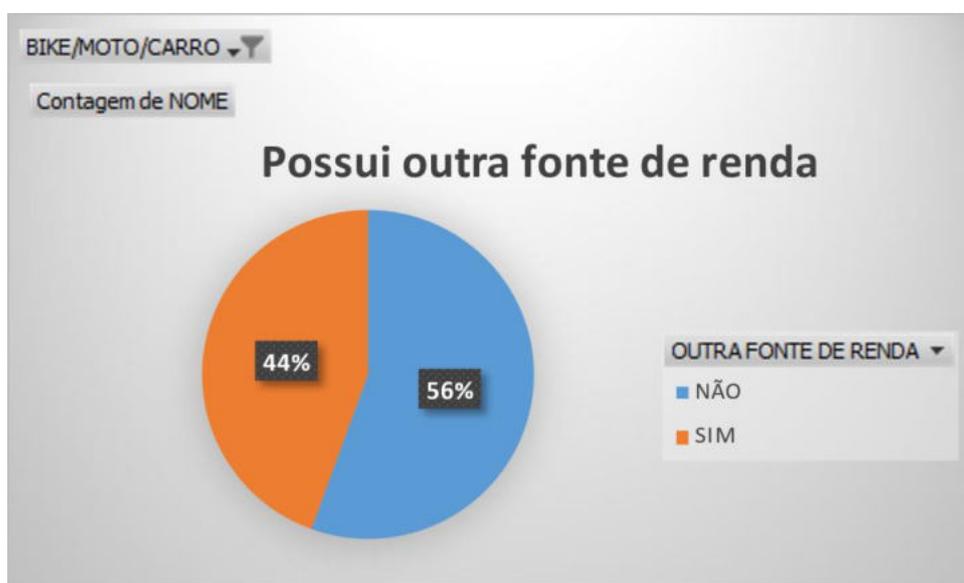


Como pode ser observado, perguntamos aos trabalhadores qual seria o motivo principal para cada um deles ter iniciado com o trabalho por meio das plataformas. Assim, 53% dos entrevistados informaram que a motivação se deu por conta da atividade ser uma fonte de renda para estes trabalhadores. Na mesma linha, 5% informaram que a motivação seria o desemprego, ao passo que 24% informaram que a atividade serviria como

complemento de renda.

Interessante observar que, num outro momento questionamos se esses trabalhadores possuíam outra fonte de renda e, corroborando com os dados acima explicitados, 56% dos entrevistados informaram que tinham o serviço mediado pelas plataformas como única fonte de renda. Podemos observar tais informações no gráfico a seguir:

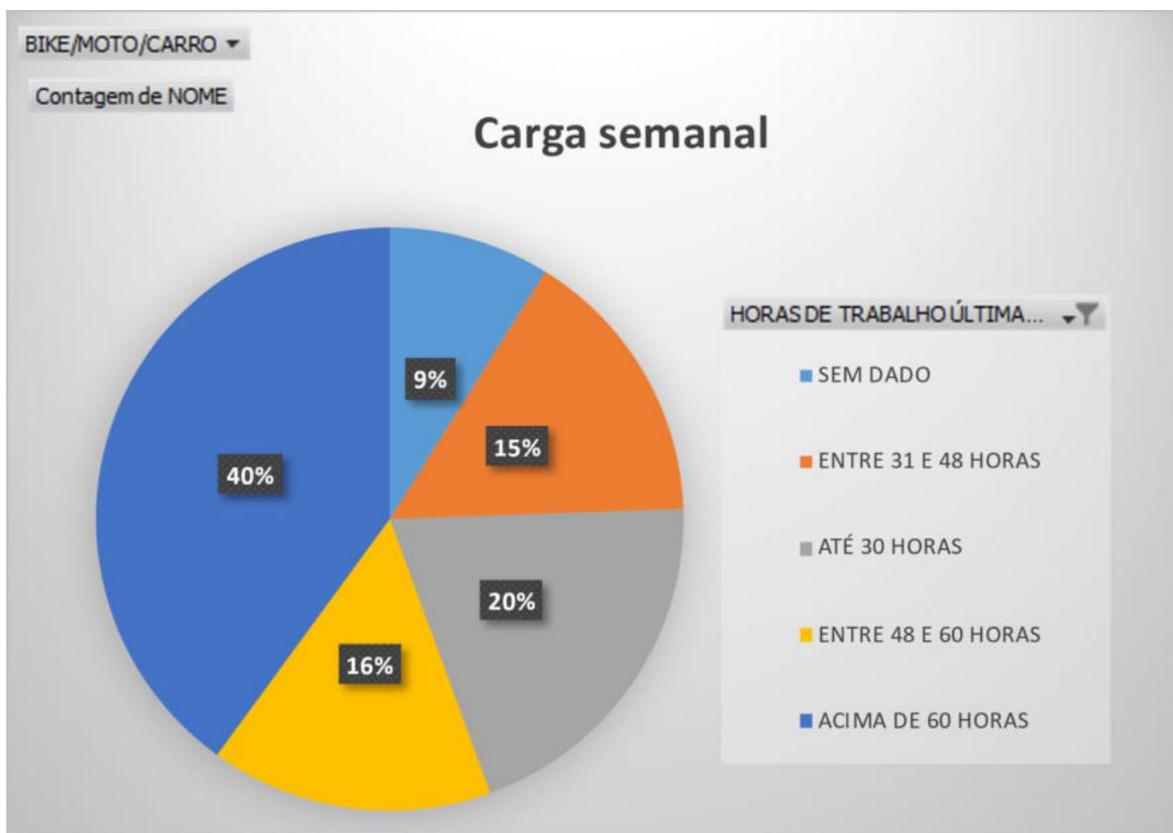
Figura 2 - Fonte de renda



Como dito, a coleta foi riquíssima e diversas informações sobre a realidade de trabalho dessas pessoas foram extraídas. No entanto, nos interessa chamar a atenção para as situações que podem estar diretamente ligadas ao tema de investigação deste estudo, ou seja, situações que afetam a saúde e segurança dos trabalhadores.

Desta feita, destaca-se a questão da jornada de trabalho na execução das atividades laborais realizadas por meio das plataformas digitais. Com isso, pudemos verificar qual a jornada cumprida por estes trabalhadores. Nessa linha, 40% dos entrevistados relataram cumprir uma jornada acima de 60 horas de trabalho por semana, ao passo que 16% desses trabalhadores informaram cumprir de 48 horas a 60 horas de atividade laboral na semana. Ou seja, não precisamos de muito esforço para concluir que estamos diante de uma jornada de trabalho demasiadamente extensa.

Figura 3 - Carga horária de trabalho



De outro giro, pudemos observar também que 87% deste trabalho é realizado aos fins de semana, sendo que trinta e três dos trabalhadores entrevistados informaram realizar a atividade no período da noite.

Figura 4 - Trabalho aos fins de semana

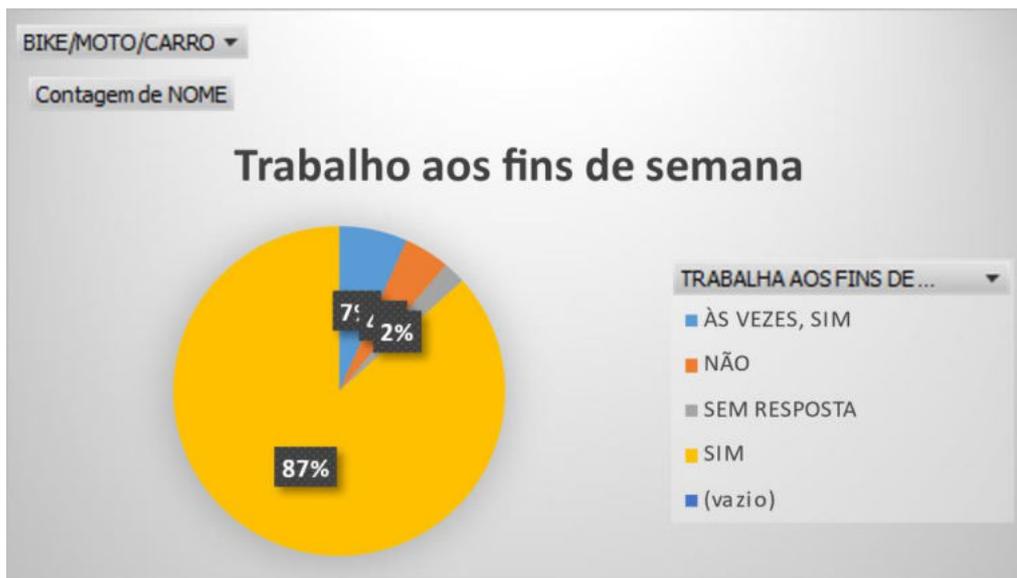
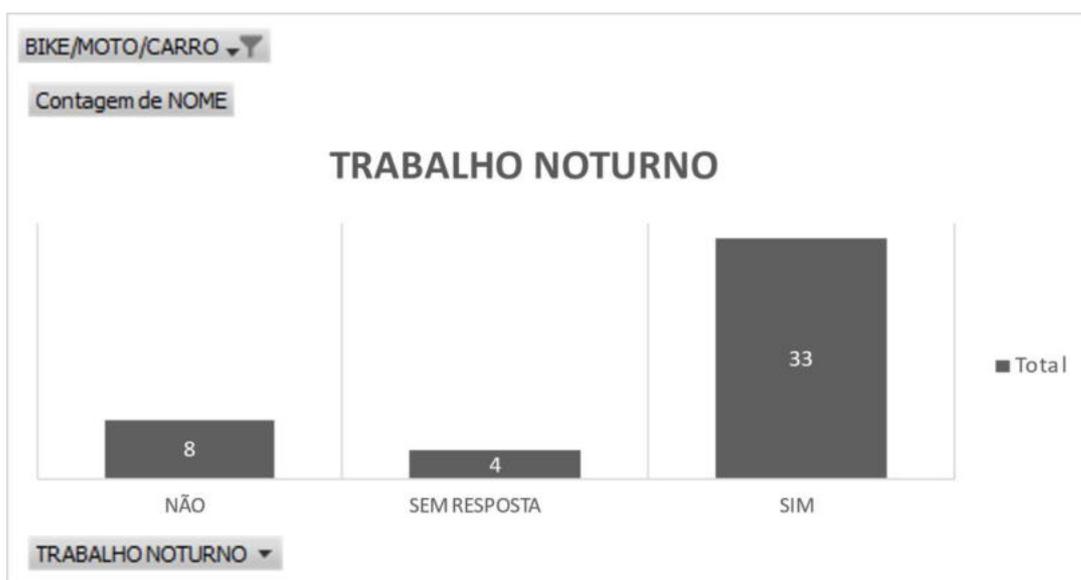


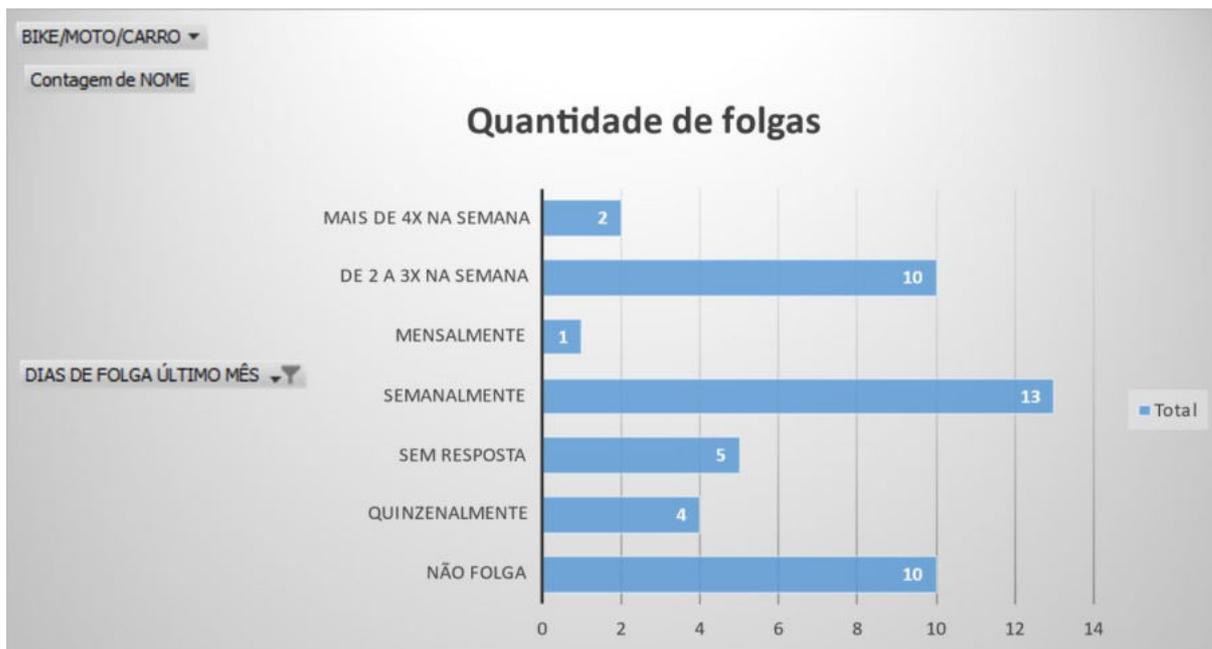
Figura 5 - Trabalho noturno



Além disso, quinze destes obreiros informaram que não tiram folgas. Lembremos que, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aos empregados formais é garantido o direito ao repouso semanal remunerado, que deve ser de 24 horas consecutivas e, usualmente, ocorre aos domingos e em feriados civis e religiosos.

Com isso, é importante notar que dez desses trabalhadores informaram que não usufruem de nenhum dia de descanso no decorrer das semanas, indo totalmente de encontro à garantia trazida pela CLT. Vejamos:

Figura 6 - Quantidade de folgas



Portanto, da breve análise dos dados coletados, os números mostram e confirmam que estamos diante de jornadas extremamente extensas e exaustivas. É nítido que os limites trazidos pela CLT não servem nem de parâmetro para estes trabalhadores, afinal, não há regulação nem fiscalização nessas atividades.

As empresas de plataformas vendem o discurso “*seja seu próprio patrão*” para estes trabalhadores, que acabam por comprar, seguir e acreditar em tal diretiva. Assim, intrínseca e exclusivamente, compete a cada trabalhador a gerência do quantitativo de horas trabalhadas, afastando a responsabilidade das empresas de tecnologia e até mesmo do Poder Público, que nada fazem para garantir a integridade física e mental desses destes obreiros.

3.2 A relação dos dados com o histórico de luta da pauta do tempo de trabalho no mundo e no Brasil

O recorte acima nos leva a refletir sobre o histórico e o objetivo da limitação da jornada de trabalho que, ainda hoje, é considerada uma das principais conquistas dos trabalhadores no Brasil e no mundo.

Para tanto, precisamos voltar à Chicago, EUA, em 1º de maio de 1886, onde ocorreu uma grande greve na cidade que levou milhares de trabalhadores às ruas em busca de melhores condições de trabalho e redução da jornada para 8 horas diárias. Seria o início de uma série de conflitos, com dias de greve e repressão policial intensa. Extraímos do artigo de Vecchi, p. 220, o seguinte cenário histórico:

“A principal reivindicação estava estampada nos cartazes e proclamava: “A partir de hoje, nenhum operário deve trabalhar mais de 8 horas por dia: 8 horas de trabalho, 8 horas de repouso e 8 horas de educação”. A repressão policial foi intensa. No terceiro dia da greve seis trabalhadores foram mortos. No quinto dia da greve, ao final de um comício, mais de cem trabalhadores foram mortos pela polícia, mais de mil foram presos, e os líderes foram presos e condenados: cinco à pena de morte (quatro foram executados e um suicidou-se), dois à prisão perpétua e um a 15 anos de prisão. Alguns anos depois, diante da farsa que foi o julgamento, o mesmo foi anulado, e os que estavam presos foram postos em liberdade. Em 1889, em um congresso da Internacional Socialista em Paris, o dia 1º de maio foi proclamado como o “Dia do Trabalho”, não sendo comemorado como tal nos EUA20.”⁵

Essa sequência de acontecimentos são um marco histórico mundial na luta dos direitos trabalhistas e, principalmente na luta no que tange à limitação do tempo de trabalho – que à época já exigiam uma redução na jornada de trabalho e lutavam por uma limitação de 8 horas diárias.

Anos depois, exatamente em 1919, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata da duração do trabalho, estabelecendo a adoção do princípio de 08 (oito) horas diárias ou 48 horas semanais. Posteriormente, em 1935, a Convenção de número 40 – Convenção 40 - passou a recomendar a jornada de 40 horas semanais.

No Brasil, no entanto, a primeira regulamentação nesse sentido ocorreu na Constituição de 1934, que previa a duração do trabalho como sendo de oito horas diárias. Em 1988, com a Constituição Cidadã, explicita-se em seu artigo 7º, inciso XIII, que são direitos dos trabalhadores a “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”⁶.

Frise-se também as mudanças na configuração do trabalho em virtude da Revolução Industrial e da introdução das máquinas na produção. Esse processo se instalou no início do século XX no Brasil e, neste período, vigorava o regulamento de casa fábrica, com jornadas diárias de 14 a 18 horas, visto que à época não havia regulamentação nesse sentido. Não à toa que as primeiras greves datam desse período, que reivindicavam, principalmente, a limitação da duração do trabalho.

Esse breve apanhado histórico é importante para nos ajudar a compreender a

⁵ VECCHI, Ipojucan Demétrius. Limitação da Jornada de Trabalho e Saúde e Segurança: Impropriedades da “Reforma Trabalhista”. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017. Pg. 220.

⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

importância da limitação da duração do trabalho e os motivos que justificam tal medida, sendo a principal delas o resguardo à saúde do trabalhador.

Fazer essa análise do tempo de trabalho através da história e compará-la com o vivido atualmente é essencial para entender o funcionamento da sociedade e das transformações ocorridas no Século XXI. Curioso notar que, mesmo com o passar dos anos e com o histórico de conflitos e disputas nesta seara, essa pauta nunca se revela ultrapassada. Há sempre uma resistência por parte dos empregadores para que o trabalho seja feito com aproveitamento do maior tempo possível, ao passo que os trabalhadores buscam reduzir suas jornadas com a manutenção de suas remunerações.

Há aqui uma questão que gira em torno da apropriação dos ganhos da produtividade do trabalho e também pela saúde e o bem-estar dos trabalhadores e seus familiares. O empregador utiliza o tempo e a força de trabalho de seus trabalhadores em contrapartida à uma remuneração pela atividade realizada. Com isso o empregador usufrui do direito de utilizá-lo da forma que lhe convier – devendo respeitar os limites impostos pela legislação vigente e pelos contratos celebrados com esses trabalhadores.

A lógica do trabalho assalariado numa sociedade capitalista é a de que se produza cada vez mais recebendo uma remuneração cada vez menor, atingindo assim maior lucro para os empregadores.

A mesma diretiva se aplica às relações trabalhistas atuais que tem como intermédio a tecnologia. Aqui o lucro continua sendo dos empresários e o trabalhador continua a trabalhar, cada vez mais horas, sem ter uma diferença no ganho e, além disso, trazendo para si o risco da atividade.

Esses apontamentos são necessários para relacionarmos o tempo de trabalho e a saúde e proteção dos trabalhadores. Um dos pontos é com relação a intensidade do tempo de trabalho, que tem como consequência o aumento do ritmo de trabalho. Não há dúvidas de que esse aumento traz impactos diretos na saúde e vida do trabalhador dentro e fora do local de trabalho. Além disso, nota-se que a discussão sobre a intensidade do tempo de trabalho está praticamente ausente na legislação brasileira.

Na mesma linha encontramos a questão do controle do ritmo do trabalho e sua relação com os acidentes e doenças do trabalho, e a questão das pausas e metas - situações que estão intimamente ligadas ao debate da duração do tempo de trabalho e, conseqüentemente, atingem a saúde física e mental dos trabalhadores.

3.3 O objetivo da limitação da jornada de trabalho

Vimos que a luta pela limitação da jornada de trabalho se deu através de grandes greves e conflitos, mais exatamente uma luta entre os empregadores, no aproveitamento máximo do tempo de trabalho de seus empregados, e os trabalhadores, que se ativavam na busca de jornadas menos intensas e mais “normais”.

Diante dos conflitos o Estado foi obrigado a intervir e mediar os interesses, garantindo que a exploração da força de trabalho continuasse, porém, dessa vez, respeitando os limites legais; ao passo que protegia a massa de trabalhadores de uma exploração física e mental desmedida e ilimitada. O Estado no seu papel de mediador, acabava por garantir proteção mínima à vida e saúde dos trabalhadores, como também resguardar os interesses dos capitalistas.

Partindo desse viés, a limitação do tempo de trabalho se mostra além de tão somente à proteção do trabalhador, mas também perpassa por uma preocupação no atendimento aos interesses dos empregadores.

No entanto, nos interessa investigar os reais objetivos dessa limitação no que tange à proteção à saúde física e mental dos trabalhadores. É nítido observar que esta se relaciona diretamente com a higidez física e mental e à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme disposto em nossa Carta Magna.

Deve ser observado também que a limitação do tempo de trabalho reflete diretamente na questão do “tempo livre”, ou seja, ao fato de que deve haver um limite no tempo de trabalho para que o trabalhador faça coisas além das atividades laborais . Vemos que o equilíbrio entre essa divisão é importantíssimo para que as pessoas consigam ter rendimentos satisfatórios, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional.

Essas questões conversam com alguns direitos trazidos em nossa legislação constitucional, como o direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade, que decorre do princípio da dignidade da pessoa humana, e dos direitos à saúde e ao lazer. Nesse sentido, ter tempo livre, para além do tempo de trabalho, é indispensável para que seja possível ter um desenvolvimento humano integral, através do convívio familiar, da educação, da cultura e de tantas outras formas.

Vários são os fatores que justificam a limitação da jornada de trabalho. Conforme as contribuições de Alves e Malta⁷, existem fatores de ordem biológica, social e econômica para que se regule a jornada de trabalho. O fator de ordem biológica busca preservar a saúde

⁷ ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christovão Piragibe Tostes. Teoria e prática do direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 1995.

do trabalhador, tendo em vista que, o estresse decorrente das longas jornadas, pode levar esse trabalhador a um fim trágico. De outro lado, o fator de ordem social está ligado ao dever do Estado de preservar e possibilitar o desenvolvimento integral da pessoa humana, proporcionando e favorecendo o convívio social e familiar deste trabalhador. Por último, o fator de ordem econômica da limitação da jornada de trabalho contribui para a abertura de mais postos de trabalho e, conseqüentemente, possibilita a diminuição do desemprego.

Frise-se ainda que, a limitação da jornada de trabalho influencia diretamente na produtividade, uma vez que, a exposição contínua por um longo tempo pode levar à fadiga e, com isso, à uma diminuição de sua capacidade de produção. Em virtude disso, têm-se que os documentos normativos constitucionais e internacionais reconhecem aos textos normativos que tratam do limite à jornada de trabalho o caráter de normas de “direitos humanos fundamentais”.

A exemplo disso, temos o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da ONU, que trata a limitação da jornada de trabalho como um direito humano universal, vejamos: *“Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”*.⁸

Na mesma linha, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ratificado pelo Brasil) dispõe em seu artigo 7º, d:

Artigo 7º - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.⁹

A Constituição Federal brasileira de 1988 caminhou no mesmo sentido e, em seu art. 7º, incisos IX, XIII, XIV, XV, XVI e XXXIII, trata do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho e das questões diretamente relacionadas, como, por exemplo, o direito de repouso.

Outro fator trazido por outros grandes autores, é a questão da ciência médica em relação a limitação da jornada de trabalho e questões de saúde e segurança. Gomes e Gottschalk afirmam:

⁸ Direitos Humanos. – 4a ed. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013. Pg. 20.

⁹ BRASIL. Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 13 abr. 2021.

“A Fisiologia forneceu os dados para o primeiro fundamento científico da conveniência da limitação da duração do trabalho. De fato, os cientistas verificaram que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção. Os modernos fisiologistas descrevem, com luxo de pormenores, o processo pelo qual a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano quando desenvolve prolongada atividade. A perda de oxigênio do sangue, o aumento de sua taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e do CO₂ H₂ são alguns dos fatores que concorrem para a formação das toxinas da fadiga. (...) Se o organismo humano se entrega a uma atividade sem trégua, a fadiga se converte em fadiga crônica. Esta, como observa Labranca, predispõe o indivíduo às doenças e conduz à invalidez e velhice, abreviando a vida humana. Palacios, estudando as projeções sociais da fadiga, demonstra sua nociva influência sobre o desenvolvimento do próprio organismo, a mortalidade, os acidentes de trabalho, a tuberculose, e até mesmo a fadiga hereditária, como uma das causas mais sérias das perturbações sofridas pelo organismo da mulher, que repercutem dolorosamente na descendência. Saliente-se que não se trata, apenas, de fadiga muscular, eis que cada impulso de trabalho dado a um músculo prova o que se chama irritação no sistema nervoso central. A continuada operação produz desgaste da substância nervosa, e determina a fadiga cerebral com todas as suas consequências.”¹⁰

Ou seja, se o trabalhador exerce continuamente suas atividades laborais, sem intervalos, sem descanso, isso levará a um quadro preocupante da fadiga, que na verdade é uma reação do corpo pedindo para descansar, de modo que a vida seja conservada. A fadiga pode levar à exaustão, ao esgotamento e a tantos outros problemas de saúde, deixando este trabalhador muito mais vulnerável às doenças, produzindo insatisfação com a atividade, tendo um queda na produtividade e qualidade do serviço prestado e aumentando o número de acidentes de trabalho. Frise-se ainda que, essa fadiga pode ocorrer tanto nos trabalhos manuais que necessitam de força física, como nas atividades que demandam um esforço mental.

Não vamos nos aprofundar na justificativa fisiológica da questão. Aqui é importante mostrar, de maneira um tanto resumida, que há um desgaste mental e físico muito grande quando o trabalhador está exposto à um jornada de trabalho demasiadamente extensa, sendo extremamente necessário uma limitação nesse quantitativo de horas de trabalho, bem como se mostra indispensável um tempo para descanso, seja ele entre ou extra jornadas.

A título de exemplo, um trabalhador que desprende grande parte do seu tempo com o trabalho e com o deslocamento casa-trabalho-casa, pouco lhe resta de tempo para descansar. Do mesmo modo, o tempo para o lazer é quase inexistente e o convívio familiar e social ficam prejudicados. A continuidade desse cenário leva à insatisfação recorrente deste trabalhador, causando perda de autoestima e o acometimento por doenças, tais como a depressão. Portanto, o exercício da atividade de trabalho não deve impedir o desfrute do direito ao lazer, conforme

¹⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

está assegurado no art. 6º de nossa Constituição Federal.

Ademais, no que concerne ao trabalho extra e especificamente aos prejuízos, em seu livro *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, Sebastião Geraldo de Oliveira, às pp. 150-151 menciona:

“A Professora da Universidade de São Paulo Edith Seligmann Silva, com vasta produção intelectual na área de saúde mental e trabalho, focaliza bem a questão das horas extras:

*“Quanto mais prolongada for uma jornada de trabalho na qual um trabalhador necessite concentrar sua atenção, maior será o cansaço tanto físico quanto mental. Assim é que, atualmente, torna-se praticamente impossível, além de artificial, distinguir fadiga física de fadiga mental. E, quando o cansaço passa de fisiológico a patológico, isto é, quando o repouso e sono habituais não mais são capazes de superá-lo surge a fadiga crônica”.*¹¹

Com efeito, todo ser humano tem direito ao descanso, de forma a recuperar suas energias despendidas ao longo do dia no cumprimento de suas atividades laborais. Não podemos dar validade ao que afeta à higidez física e mental do indivíduo. Tudo que vai de encontro ao rumo natural da vida, afeta de sobremaneira não só um indivíduo especificamente, mas toda a sociedade. O impacto muitas vezes não é imediato, mas os resultados negativos serão sentidos em algum momento.

Nessa linha, objetivando a prevenção acidentes e danos à saúde em consequência do trabalho, a Convenção da OIT de nº 155, dispõe no art. 4, item 1, que todos os Estados que ratifiquem a referida Convenção deverão “(...) pôr em prática e reexaminar periodicamente a política nacional em matéria de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho.”¹² O item 2 complementa:

*“Essa política terá como objectivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável.”*¹³

Aqui, podemos correlacionar o tempo disponível para o trabalho como sendo um dos fatores importantes para implementação dessa política. Corroborando com essa interpretação, destaque-se trecho extraído dos estudos feitos pela OIT: *“Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas*

¹¹ *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, Sebastião Geraldo de Oliveira, às pp. 150-151

¹² Convenção da OIT de nº 155, art. 4, item 1.

¹³ Convenção da OIT de nº 155, art. 4, item 2.

de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas.”¹⁴

Portanto, seguindo este raciocínio, podemos verificar a relação direta entre a limitação das jornadas de trabalho com o direito à saúde e segurança do trabalho. Assim, a duração do tempo de trabalho acaba por implicar em outros temas, como a questão do tempo livre, ou seja, o tempo à disposição do trabalhador quando este não está no exercício de suas atividades laborais, e a questão da saúde física e mental dos obreiros. Nessa linha, cumpre destacar as garantias legais que destacam a proteção desses direitos humanos fundamentais, qual seja, o art. 6º da CFRB/88 e o art. 7º, inciso XXII, da CF/88.

3.4 A jornada de trabalho nas relações laborais atuais

Como observado a partir da pesquisa empírica, nas relações de trabalho realizadas por meio dos aplicativos, grande parte dos trabalhadores exercem quantidade de horas de trabalho bem superior ao limite de tempo estabelecido pela CLT e recomendada pelos organismos internacionais.

Discorremos sobre os principais motivos e fatores que justificam a existência de limitação das jornadas de trabalho e, pudemos concluir que, independentemente do fator analisado, o resultado é sempre negativo e prejudicial para a vida e saúde dos obreiros que se expõem ao exercício dessa atividade de trabalho.

Frise-se, mais uma vez, que há ainda todo um aparato legal, uma proteção constitucional, para que a dignidade humana e integridade física e mental de cada trabalhador seja preservada. Dessa forma, tais garantias deveriam ser aplicadas e respeitadas sem exceções, afinal, estamos tratando de direitos fundamentais. No entanto, estamos vendo que a realidade é bem diferente.

Quando através dos dados coletados verificamos que 40% dos entrevistados relataram cumprir uma jornada acima de 60 horas de trabalho por semana e 16% cumprem de 48 horas a 60 horas de atividade laboral na semana, notamos o quão adoecedora pode se tornar essa atividade de trabalho.

É nítido que uma jornada demasiadamente extensa, como a relatada nas entrevistas, é extremamente prejudicial para estes trabalhadores. O não respeito a essa limitação traz

¹⁴ LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. OIT, 01 dez. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 mai. 2021.

diversos problemas, atingindo tanto a saúde física quanto à saúde mental desses indivíduos. Um trabalhador que transporta pessoas e dirige 14 horas por dia, por exemplo, não descansa o suficiente para executar com atenção e segurança o seu labor, pondo em risco à sua vida e a vida de outras pessoas, correndo o perigo de dormir no volante em virtude do cansaço e causar um eventual acidente que em muitos casos pode ser fatal.

Noutro giro, podemos pontuar também a questão do esgotamento físico e mental, bem como o estresse e a exaustão desses trabalhadores, uma vez que a ausência de descanso mínimo, o estresse no trânsito, por exemplo, e as cobranças diárias da própria plataforma e dos usuários são fatores que somados sobrecarregam qualquer pessoa. Infelizmente vemos quase diariamente matérias jornalísticas e notícias que abordam a questão da saúde mental no exercício desse tipo de atividade, bem como matérias a respeito de acidentes, roubos e até mesmo mortes desses trabalhadores no exercício de suas funções.

Do mesmo modo ocorre com os entregadores, que se arriscam a pilotar suas motocicletas e bicicletas por horas e horas, onde qualquer “piscada” de sono é suficiente para causar um terrível acidente. Além disso, há também a cobrança na agilidade das entregas, que é mais um fator que põe em risco a integridade física desses trabalhadores.

Assim, pelos motivos exaustivamente elencados, vemos a importância da ideia de limitação desse tempo de trabalho. O corpo necessita de descanso, o organismo necessita de um tempo adequado e suficiente de descanso; e com a mente ocorre de igual modo. Tudo isso é necessário para que a vida desse trabalhador seja preservada e para que nos dias seguintes a mesma atividade seja exercida com rendimento e aproveitamento satisfatório. Aqui, o objetivo primeiro é proteger o trabalhador, tanto de possíveis doenças decorrentes do labor, bem como preservando a vida e assegurando o exercício de um trabalho digno, com respeito e cuidado para com os profissionais que prestam este serviço.

3.5 Demais problemas que afetam a saúde e segurança desses trabalhadores

A jornada de trabalho extensa é apenas um dos problemas que afetam a vida laboral dos trabalhadores de plataformas digitais. Não é novidade as condições precárias e insalubres que estes indivíduos estão inseridos. Necessário, portanto, elencar algumas situações que se relacionam e afetam diretamente a saúde e segurança desses trabalhadores quando do exercício de suas atividades.

3.5.1 *Ausência de locais adequados para alimentação, banheiros e tempo de espera*

Um dos apontamentos frequentemente levantados por quem realiza esse trabalho é a questão da falta de instalações para auxílio e suporte desses trabalhadores. É de conhecimento que as empresas de plataformas não disponibilizam aos seus “colaboradores” condições básicas como banheiro, local para descansar e até mesmo espaço físico adequado para realizarem suas refeições.

A exemplo disso, a paralisação denominada “Breque dos Apps” que ocorreu em julho de 2020, protestava em virtude das más condições de trabalho e a falta de suporte no exercício das atividades. Num contexto da pandemia da Covid-19, a categoria denunciou e apontou a falta desses direitos muito antes da chegada da pandemia ao país, ressaltando suas preocupações para com os riscos de contaminação, tendo em vista que a categoria foi considerada como essencial, continuando, assim, sem alterações na prestação de serviços.

Diante das condições, podemos traçar um paralelo com um entendimento extraído de uma decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT 8) no ano de 2018. No caso, a relatora desembargadora do Trabalho Ida Selene Duarte Sirotheau Correa Braga, fixou indenização por dano moral no valor de R\$ 10 mil reais, por não ter a reclamada proporcionado instalações adequadas para fruição do intervalo intrajornada e nem banheiros no ambiente de trabalho, isso num ambiente de trabalho rural. Destaque-se a fundamentação:

"Não se pode concluir que aos miseráveis, não ser servido refeição, ou não ter um local para se abrigar do sol, é algo normal já que normalmente a fome e a falta de teto é uma realidade incontestável que mesmo trabalhando em benefício de uma maior lucratividade pela empresa, esta não se obriga a dar mínimas condições de melhoria para os trabalhadores. É a exploração pura e simples.

Não posso aceitar que se conclua pela normalidade de um trabalhador fazer suas necessidades no mato, simplesmente porque sua condição de miserável induz a um entendimento de normalidade. **Afasta-se o significado de higiene e admite-se que as empresas explorem sua força de trabalho sem oferecer um tratamento digno a ser dado a um ser humano.**

A falta de banheiros, não é apenas desconfortante, como entendeu o MM. Juízo, é algo grave, **pois todos sem distinção, trabalhador rural ou urbano, devem ter condições dignas e o trabalho tem o objetivo de proporcionar condições de subsistência do indivíduo e de seus familiares, devendo ser tratado como todo ser humano merece ser tratado, com respeito.**" ¹⁵(grifos não constantes no original)

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: Processo: 0001664-69.2017.5.08.0116. Disponível em: <<http://consulta.trtrio.gov.br/portal/downloadArquivoPdf.do?sqDocumento=50873877>>. Acesso em 15 mai. 2021.

Como bem explicitado no acórdão, independentemente da atividade, seja o trabalhador rural ou urbano, é dever da empresa fornecer condições básicas para que os obreiros exerçam suas atividades com dignidade, buscando e garantindo o sentido primeiro do que seria o direito à dignidade da pessoa humana assegurado em nossa Carta Magna.

Importante observar que, no dia-a-dia de trabalho, esses trabalhadores não possuem qualquer auxílio da empresa de tecnologia. Não há nenhuma sede com banheiros, local para alimentação, descanso, nem sequer o fornecimento de água. Os próprios trabalhadores arcam com esses custos.

No caso dos entregadores, alguns ainda podem contar com espaços de espera dos estabelecimentos, podendo até fazer uso dos banheiros, mas isso não é uma unanimidade e também depende da liberalidade de cada estabelecimento. O que vemos diariamente nas ruas são entregadores à espera nas calçadas ou praças públicas. Frise-se que, foi em virtude disso que conseguimos encontrar e entrevistar os obreiros da pesquisa em questão.

Quando passamos à análise para o caso dos motoristas de aplicativos a situação é ainda pior. É comum vemos cenas de trabalhadores fazendo suas refeições dentro dos próprios carros – e, mais uma vez, todo o gasto com alimentação é arcado por cada trabalhador. Estes ficam em seus carros aguardando até tocar a próxima corrida. A questão dos banheiros, então, é um universo desconhecido.

Procurando responder tal questão, encontrei a página virtual “*Motorista Elite*”, onde procurei analisar especificamente o conteúdo do artigo intitulado como: “*7 erros que todo motorista de aplicativo iniciante comete*”. Aparentemente, verificamos tratar-se de uma comunidade coletiva, com pequenas matérias e artigos escritos por pessoas que também desempenham atividades laborais por meio das plataformas digitais. No blog encontramos dicas de como fazer um cadastro na plataforma, como escolher o melhor carro, simulador de ganhos entre outras.

Com esse conteúdo, procuramos destacar trechos que se relacionam diretamente com o falado anteriormente, qual seja, a questão da falta de auxílio e/ou assistência por parte das empresas de tecnologia. Destaque-se um dos erros supostamente praticados por esses motoristas e as soluções e dicas sugeridas pelo interlocutor:

“Beber muita água

Todo ser humano precisa beber no mínimo 2 litros de água por dia, certo? Mas será que combinar esse consumo com o trabalho nos aplicativos de transporte é uma boa ideia? O resultado é que você precisará fazer pausas constantes para ir ao banheiro, o que nem sempre será possível.

Muitos bares e restaurantes exigem que você consuma algum produto para poder utilizar o banheiro, ou simplesmente cobram um valor de R\$ 2 – acredite, tem lugares que fazem isso. Logo, do ponto de vista financeiro, você terá que reservar uma fatia dos seus ganhos só para essa finalidade.

A solução para o meu caso

Para evitar esse problema eu costumava beber o mínimo de água possível até horário de encerrar meu dia de trabalho e voltar para casa. Assim, eu acabava por usar o banheiro no máximo uma ou duas vezes, o que era bastante tranquilo para a cidade de São Paulo, já que muitos postos de combustíveis tinham banheiros.

O que você pode fazer

Se você tem o costume de beber muita água ao longo do dia e não quer parar, procure mapear postos de combustíveis e lojas de conveniência espalhadas pela sua cidade que não cobram nada pelo uso dos banheiros. Assim, sempre que a vontade surgir você estará próximo a um desses locais.

Além disso, alguns motoristas optam por vias mais radicais, como usar garrafinhas pet ou outros recipientes.¹⁶

Os trechos em destaque confirmam e respondem os questionamentos aqui levantados. Não precisamos ser especialistas médicos para concluir os problemas que o pouco consumo de água causa no nosso organismo, acarretando tantos outros problemas de saúde associados. E segurar ao máximo para ir ao banheiro também pode acarretar problemas como infecções urinárias e problemas nos rins, por exemplo. Embora o enfoque da matéria seja com relação aos gastos, devemos refletir as consequências de tais medidas na saúde destes trabalhadores e, além disso, pontuar a ausência de suporte por parte da empresa de tecnologia, que corroboram para que essa situação desses trabalhadores fiquem ainda mais precarizadas.

3.5.2 E a mulher nesse ambiente?

Se esses problemas afetam todo e qualquer trabalhador, quem dirá as mulheres que tem particularidades biológicas que necessitam de cuidados e auxílios específicos. Na pesquisa empírica realizada conseguimos encontrar apenas uma mulher – 44 homens e 1 mulher. Com esse dado, podemos nos arriscar e concluir que este é um trabalho majoritariamente exercido por homens.

O movimento grevista “Breque dos Apps” deu certa visibilidade às essas questões, circulando diversas matérias jornalísticas que denunciam a situação destas trabalhadoras. Em reportagem de Ariane Silva, especial para o blog Mulherias do site Universa Uol, pudemos encontrar relatos de mulheres que exercem a atividade de entregadores para as plataformas

¹⁶ 7 erros que todo motorista de aplicativo iniciante comete. Motorista Elite, sem data. Disponível em: <<https://motoristaelite.com/7-erros-que-todo-motorista-de-aplicativo-iniciante-comete/>>. Acesso em 14 mai. 2021.

digitais. Destacamos dois dos relatos trazidos na matéria:

“É complicado trabalhar por 12 horas na rua e não conseguir um lugar para usar o banheiro. Ainda mais sendo mulher”, afirma Bruna, que prefere não divulgar seu nome por receio de represália. A entregadora de 33 anos é minoria no imenso contingente masculino da categoria profissional que fará greve por direitos e melhorias das condições de trabalho no próximo dia 1º de julho”.

“Tenho filhos para cuidar, casa para sustentar. Passar o dia inteiro levando comida para os outros e não ter direito à água ou a uma refeição é uma questão que precisa ser conversada com as empresas. Não pode ser assim. Queremos o básico do básico”, completa a motoqueira, que tem curso superior completo em recursos humanos, mas entrou para os apps por causa do desemprego no mercado formal.”¹⁷

Aqui, nos deparamos com uma minoria ainda mais vulnerável, no caso as mulheres. Os relatos vão ao encontro do que já foi exaustivamente discutido neste estudo, no entanto, não podemos deixar de ressaltar que a mulher, por ser mulher, já sofre com os reflexos da misoginia e do machismo. Em matéria da revista Marie Claire, mais um relato denuncia a situação de precarização vivenciada pelas trabalhadoras, vejamos:

“O turno de Jaqueline começou às 11h e ela ainda trabalhará até as 22h, com pausas de 20 minutos a cada turno de 4 horas. Quem não para é melhor pontuado pelo sistema do aplicativo em que ela está cadastrada como entregadora. “Só agora, às 18h30, consegui comer e usar o banheiro pela primeira vez. **Os homens até podem se virar na rua, mas para as mulheres só nos resta segurar o xixi o dia inteiro. Quando estamos menstruadas é mais pesado ainda. Indigno**”, conta.”¹⁸*
(grifos não constantes do original)

Como falado, há diversos males ocasionados pelo ato de segurar o xixi, como o acometimento por infecções de urina e problemas renais, por exemplo. Além disso, mulheres menstruam e, inevitavelmente, nesse período a ida ao banheiro é frequente – isso somado à questão da possibilidade de sujarem suas roupas a qualquer momento. Não podemos desconsiderar também a questão das dores inerentes ao período, como as cólicas menstruais. Sem dúvidas a situação da trabalhadora mulher se mostra bem mais complexa.

Outro ponto importante que deve ser pensado é a segurança dessas trabalhadoras, tendo em vista o perigo recorrente de assaltos e até mesmo de estupros. Segue mais um relato

¹⁷ MARTINELLI, Flávia. Greve de entregadores de apps: "ter comida e banheiro é o mínimo, né?". Universa Uol, Blog Mulherias, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://mulherias.blogosfera.uol.com.br/2020/06/26/greve-de-entregadores-de-apps-ter-comida-e-banheiro-e-o-minimo-ne/>. Acesso em 14 mai. 2021.

¹⁸ MARTINELLI, Flávia. Greve de entregadores de apps: "ter comida e banheiro é o mínimo, né?". Universa Uol, Blog Mulherias, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://mulherias.blogosfera.uol.com.br/2020/06/26/greve-de-entregadores-de-apps-ter-comida-e-banheiro-e-o-minimo-ne/>. Acesso em 14 mai. 2021./

extraído da matéria da revista Marie Claire:

“A estudante faz entregas de bicicleta, seis dias por semana, 3 horas por dia. Consegue aproximadamente R\$ 200 por mês do aplicativo. **Diz que não pedala à noite por medo. "Recebemos muita cantada, de cliente, dos próprios colegas entregadores ou de quem passa na rua. Tenho medo de ser vítima da cultura do estupro. Recebemos xingamento também.** Passo muito perrengue, gente de carro querendo me fechar”¹⁹. (grifos não constantes do original)

Mais uma vez, em decorrência da misoginia, do machismo e da sociedade patriarcal a qual as mulheres estão inseridas, a violência do homem contra a mulher, seja física, sexual, moral ou psicológica, interfere intimamente na vivência das mulheres e, infelizmente, isso não é diferente no mercado e ambiente de trabalho, independentemente da profissão e/ou função.

É inegável que a falta de banheiros e de lugar para alimentação e descanso nos locais de trabalho afetam a saúde, a segurança e a dignidade desses trabalhadores, em flagrante violação ao princípio da dignidade da pessoa humana - direito fundamental disposto no artigo 1º, III da CRFB/88. Há aqui também uma ofensa direta à honra, à intimidade e à imagem do trabalhador.

Por fim, não podemos esquecer também do prejuízo financeiro arcado por estes profissionais que, se quiserem exercer suas atividades de maneira minimamente digna, devem desembolsar valores e arcar com os custos. Ou seja, o prejuízo se dá dos mais diversos modos, sejam eles na saúde, na segurança e até mesmo na vida financeira desses trabalhadores.

CAPÍTULO IV – A (IN)SEGURANÇA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS

4.1 Imagens que revelam a realidade

Para além das discussões e reflexões que as imagens a seguir possam causar, o objetivo principal é refletir sobre a segurança física que esses trabalhadores estão abarcados. É comum notarmos em nosso dia a dia o quão recorrente é encontrar trabalhadores nessas condições. Passamos a análise das primeiras imagens que refletem a realidade dos trabalhadores que realizam entregas fazendo uso de bicicletas.

¹⁹ AZENHA, Manuela. Entregadoras de aplicativo trabalham na absoluta precarização e acompanhadas do medo. Revista Marie Claire, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/07/entregadoras-de-aplicativo-trabalham-na-absoluta-precarizacao-acompanhadas-do-medo.html>>. Acesso em 14 mai. 2021.

Figura 7 - Trabalhador entregador ciclista



FONTE: Gameleira, Jackeline, 2020. Arquivo pessoal.

Figura 8 - Trabalhador entregador ciclista em movimento



FONTE: Gameleira, Jackeline, 2020. Arquivo pessoal.

Num primeiro momento, chama a atenção a falta de equipamentos de proteção individual. Nas fotografias ambos os trabalhadores não possuem nenhum equipamento de proteção individual. Dentre os principais e mais básicos, podemos citar o capacete, que tem por objetivo proteger a cabeça e face do trabalhador em eventuais acidentes; os óculos para a proteção contra os raios solares e agressões ambientais como poeiras e insetos; as luvas e proteções para os joelhos e cotovelos no caso de quedas; retrovisores, buzinas e faróis, que objetivam aumentar a segurança da própria bicicleta, do ciclista e dos demais motoristas e pedestres, permitindo que este tenha visibilidade, principalmente nos tráfegos noturnos; e, por fim e não menos importante, o uso de vestuário adequado, como roupas que permitam que este seja facilmente visível na estrada, roupas claras e com riscas ou capa refletiva seria o ideal.

No entanto, o que se verifica é o oposto disso. Vemos trabalhadores em situação de risco e expostos a acidentes de trabalho, afinal, não fazem uso de nenhum equipamento de segurança individual. Além disso, na Figura 8, verificamos que o trabalhador está de chinelo – realidade esta bem comum em nosso dia a dia – onde tal conduta o expõe ainda mais aos riscos de acidentes.

Esta situação não constitui uma particularidade dos trabalhadores ciclistas, pois, ao analisar a realidade dos entregadores motociclistas notamos uma conjuntura semelhante.

Figura 9 - Motofretista



FONTE: Gameleira, Jackeline, 2020. Arquivo pessoal.

Na fotografia verificamos um trabalhador motofretista com uma “bag” de entregas da plataforma Ifood. Podemos notar que este trabalhador está de chinelos – indo totalmente contra as normas de segurança do trabalho e de trânsito também.

Importante ressaltar que, em 2010 o Conselho Nacional de Trânsito (Contran) estabeleceu as Resoluções 350 e 356, que trazem os requisitos mínimos de segurança para as atividades de motofrete — que inclui, entre outras coisas, a determinação do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para motoqueiros. Posteriormente, a Resolução 350 foi revogada pela Resolução 410/2012, no entanto, as disposições com relação aos requisitos de segurança na atividade foram mantidos.

Frise-se que esta profissão está entre as de maior risco no Brasil e, portanto, regras legais são essenciais para garantir a integridade física e o bem-estar dos condutores durante seu trabalho.

Com base nas resoluções acima citadas, o Contran exige o uso dos seguintes equipamentos: i) colete refletivo de sinalização, que se destacam sempre que são iluminados pelas luzes dos veículos, indicando a presença do motociclista e evitando acidentes e atropelamentos, sendo extremamente necessário no uso noturno; ii) antena “corta-pipa”, para evitar acidentes com linhas de pipa que tenham cerol; iii) protetor de motor e pernas (“mata cachorro”), dispositivo este que protege o condutor em caso de quedas laterais; iv) baú com identificação e faixa refletiva, sendo este item obrigatório apenas no caso de motofrete, com medidas específicas e, além disso, devem ser instalados adesivos reflexivos em toda a área do baú, de modo que ele seja facilmente identificado; e, v) capacete com viseira, equipamento que minimiza os efeitos causados por impacto contra a cabeça em um eventual acidente e protege os olhos e parte da face. No caso da ausência de viseira, é necessário usar óculos de proteção.²⁰

Esses são os itens obrigatórios para o exercício desta função, segundo as disposições legais constantes em nosso ordenamento jurídico. Na hipótese do não cumprimento das referidas exigências, os profissionais ficam sujeitos às penas previstas no Código de Trânsito Brasileiro (CTB), o que inclui multa e apreensão do veículo.

Além disso, importante destacar que o uso de calça comprida, camisa com mangas e sapatos adequados são itens básicos do uniforme de qualquer pessoa que vá realizar uma atividade que envolve risco de acidente de trabalho e, mais uma vez, verificamos sua ausência

²⁰ BRASIL. Ministério da Infraestrutura. Disponível em: < <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-denatran/resolucoes-contran>>. Acesso em 05 abr. 2021.

na imagem colacionada acima.

A exposição e os riscos a que estes trabalhadores se submetem é enorme. Além disso, vemos aqui uma transferência dos riscos do negócio. O trabalhador assume toda responsabilidade no que tange à sua segurança e proteção, e os gastos financeiros será apenas uma das consequências. Assim, devemos nos questionar sobre quem caberia à responsabilidade no fornecimento desses equipamentos de proteção, bem como sobre quem recaí essa fiscalização e eventual reparação de danos em caso de acidentes de trabalho. Refletiremos sobre isso a seguir.

4.2 A responsabilidade da empresa em fornecer EPI

Para tratar da questão da responsabilidade com o fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI, é essencial reescrever o Norma Regulamentadora nº 6 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, *in verbis*: “*considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho*”²¹.

Na mesma linha, ao empregador cabe o fornecimento desses equipamentos, de forma gratuita, a todos os seus empregados, independentemente do vínculo legal, sempre que esta proteção não se der de forma integral através dos equipamentos de proteção coletiva contra riscos de acidentes e/ou doenças do trabalho. Destaque-se o que dispõe o art. 166 da CLT, vejamos:

*Art. 166 - “A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”*²²

Conforme mencionado, os Equipamentos de Proteção Individual devem ser disponibilizados de maneira gratuita e de acordo com os riscos de exposição do obreiro. Na ausência de fornecimento, isso gera penalidades para os responsáveis pela gestão do trabalho. Cabe também às empresas o treinamento quanto ao uso, conservação e guarda desses EPIs, bem como sua exigência e fiscalização nesse sentido.

O trabalhador recebe o encargo de utilizar os equipamentos durante as atividades e a

²¹ Norma Regulamentadora nº 6 do MTE.

²² Art. 166 da CLT

zelar por sua guarda e conservação, comunicando ao empregador quando estes se tornarem impróprios para o uso. Caso o trabalhador se recuse a utilizar os EPI's injustificadamente, tal conduta constitui ato faltoso, conforme dispõe o art. 158, § único, "b" da CLT, pois coloca em risco a própria saúde, autorizando o empregador, através do seu poder diretivo, a adoção de medidas disciplinares cabíveis.

Nesse breve intróito verificamos que, legalmente, cabe à empresa o fornecimento de EPI's para os seus empregados. No entanto, devemos refletir se tal diretiva se aplica apenas e tão somente aos trabalhadores contratados pela empresa. Se a assertiva se inclinar em sentido positivo, excluimos automaticamente os trabalhadores das plataformas digitais, uma vez que, para as plataformas e para parte da jurisprudência brasileira estes obreiros são trabalhadores autônomos, não cabendo por parte das plataformas o fornecimento dos equipamentos de proteção individual.

De outro giro, se estes trabalhadores forem considerados empregados das plataformas digitais, caberia à estas o fornecimento de tais equipamentos – realidade esta que não se observa, visto que através das imagens e também do que nos deparamos no dia-a-dia, esses trabalhadores não fazem uso de nenhum EPI, o que nos leva a concluir que, muito provavelmente não há nenhum fornecimento por parte dessas plataformas.

O tema nos leva a refletir sobre a completa desregulamentação em torno dessa questão e a ausência total de garantias e direitos que rondam o exercício das atividades realizadas por esses trabalhadores de aplicativos.

4.3 Os Projetos de Lei

Em agosto de 2020, em meio à pandemia da Covid-19, o deputado Deuzinho Filho (REPUBLIC/CE), apresentou o Projeto de Lei n. 4049/2020, que dispõe sobre a obrigatoriedade de as empresas de aplicativo virtual fornecer EPI a seus entregadores na proteção ao COVID-19.

O parágrafo único do art. 1º do PL 4049/2020 dispõe sobre a obrigação das empresas que contratam trabalhadores através de aplicativos virtuais a fornecerem luva, álcool em gel, máscaras, medidor de temperatura e máscara cirúrgica para estes trabalhadores. E vai mais além, define como sendo trabalhador de aplicativos aquele *“que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses; e a pessoa física que presta serviços de forma pessoal, habitual, onerosa e sob a dependência deste para captar clientes, que comprove ter trabalhado pelo menos nove meses ao longo dos últimos*

doze meses.”²³. Sem dúvidas, mostrou-se uma iniciativa curiosa no tocante à proteção dos trabalhadores de aplicativos.

Pesquisando mais a fundo, nos deparamos com diversos projetos de lei que trouxeram à tona o debate com relação à proteção para com esses trabalhadores, embora tal tema somente tenha ganhado maior visibilidade e preocupação em virtude da pandemia que se instalou no Brasil e no mundo.

Em meio a tantos projetos, mostra-se necessário destacar o Projeto de Lei n. 1665/2020, de iniciativa do Deputado Ivan Valente (PSOL/SP), que "*Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19)*". Este projeto traz uma definição mais ampla com relação às empresas de aplicativo de entrega e aos entregadores de aplicativos. Senão vejamos:

Art. 2º Para fins desta lei consideram-se:

I – empresa de aplicativo de entrega: qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor;

*II - entregador de aplicativo: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.*²⁴

Além disso, o referido projeto dispõe sobre responsabilidades e providências a serem tomadas por parte das empresas de aplicativos, como, por exemplo, a contratação em benefício do entregador a ela vinculado de seguro contra acidentes e por doença contagiosa e assistência financeira não inferior a um salário mínimo, calculada de acordo com média das três últimas maiores remunerações percebidas pelo entregador no último ano junto à empresa, pelo período em que o entregador ficar afastado em virtude do contágio pelo coronavírus. Ademais, dispõe também sobre o fornecimento de EPI's entre outras, como: *a) máscaras, álcool-gel e luvas para proteção pessoal durante as entregas; b) material para a limpeza da mochila, bicicleta, motocicleta, capacete e outros itens utilizados para a entrega de produtos e serviços; c) acesso à água potável e alimentação; e, d) acesso a espaço seguro para descanso entre as entregas.*

²³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259218>>. Acesso em 05 abr. 2021

²⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1874917&filename=Tramitacao-PL+1665/2020>. Acesso em 05/04/2021

Ambos os Projetos de Lei citados estão com o seguinte status de tramitação: 'Aguardando *Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados*'. Importante pontuar a demora na apreciação e implementação de uma medida que tem por objetivo preservar e garantir a dignidade e os direitos de proteção a estes trabalhadores. Estamos no ano de 2021, onde uma segunda onda de transmissão do vírus se instala e se alastra de forma mais rápida e mortal; o número de mortes vem crescendo gradativamente e, ainda assim, não tivemos sucesso com nenhum dos projetos apresentados.

CAPÍTULO V – OS ACIDENTES DE TRABALHO

Figura 10 - Trabalhadores acidentados



FONTE: Montagem/R7/Arquivo Pessoal (2020)

Em recente matéria publicada pelo site R7 no início de julho de 2020, chamou-se a atenção para a questão dos acidentes com os entregadores de aplicativos na cidade de São Paulo. A notícia, em resumo, aborda quatro histórias de trabalhadores que tiveram seus membros amputados em virtude de acidentes ocorridos enquanto laboravam para suas respectivas plataformas.

A imagem selecionada acima, retirada da matéria em questão, serve para explicitar os riscos e as condições que estes trabalhadores estão abarcados. Muito se fala nos riscos, na insegurança, nos acidentes, mas pouco vemos em imagens tais situações. Este ainda não é o pior dos cenários, tendo em vista que muitos perdem a vida em acidentes semelhantes.

A notícia questiona o fato de que estes trabalhadores não foram indenizados pelas plataformas, mesmo após meses dos acidentes, e alguns sequer tiveram respostas por parte das empresas de tecnologia responsáveis pelas plataformas digitais.

O primeiro ponto a se pensar é que o trabalhador que se acidenta ou que é acometido por uma doença em virtude do trabalho, fica impedido de executar suas atividades laborais e, conseqüentemente, isso gera impacto na renda, visto que grande parte dos trabalhadores tem o aplicativo como única fonte de renda. Além disso, o impacto não é somente financeiro, mas na vida dessas pessoas de um modo geral, pois ficarão limitados a exercer determinadas atividades ou funções em virtude da deficiência física.

Devemos pensar também que, como as próprias plataformas se intitulam “inclusivas”, nos deparamos com perfis diversos de trabalhadores, sejam eles jovens, idosos e até mesmo pessoas com deficiências. No entanto, o ponto em questão é que, independentemente do perfil, na ocorrência de situações extremas como essas, o impacto é grande para todos os trabalhadores, e a depender da fase de vida, idade do indivíduo, esta situação têm um impacto ainda mais cruel. A título de exemplo, podemos pensar nas conseqüências de um acidente com um trabalhador jovem que está iniciando sua vida profissional - sem dúvidas isso trará diversas limitações para o seguimento de sua vida.

Para corroborar com a reflexão acima, cumpre destacar trechos da matéria do site R7 ao contar a história de um desses trabalhadores, qual seja, Joel Brosselin, que contava com 61 anos de idade à época da matéria. Joel se acidentou quando voltava de uma jornada de trabalho, ficou 50 dias internado, passou por três cirurgias e, em virtude de outros problemas de saúde, seu quadro se agravou e este foi obrigado a amputar parte da perna direita – do joelho para baixo. Frise-se que o trabalhador já havia se acidentado em outro momento e não obteve nenhum auxílio nem contato com a plataforma, o que o obrigou a voltar a trabalhar mesmo lesionado.

Vejamos:

“Joel passou sete meses sentindo-se abandonado pela empresa. Ouviu que não seria indenizado pois estava na volta do trabalho, e não num período entre entregas.

Por conta da pandemia, teve de parar as sessões de fisioterapia, já que seu hospital passou atender apenas pacientes com covid-19. Sem dinheiro, começou uma vaquinha virtual para conseguir uma prótese e voltar a trabalhar até conseguir sua aposentadoria. Só este mês, por conta da repercussão de um vídeo que publicou nas redes sociais, recebeu contato do iFood, que agora disse-o que arcará com os custos e que será indenizado pelo seguro. Hoje, Joel comemora o auxílio, mas com ressalvas.

Comenta que o aplicativo obriga os profissionais a trabalhar numa rotina insegura.

“Colocam um horário para retirada muito rápido, e somos obrigados a acelerar. Quando chove, não aumentam esses minutos de limite, então é pior. **Temos que acelerar mais, e aí vêm os acidentes, os bloqueios do aplicativo [quando não chegamos a tempo], vêm as multas. Eles não se importam, não têm uma linha de comunicação conosco.** [O meu vídeo] só chegou a eles porque o vídeo tomou essa proporção”, relata.”

(...)

“**Agora, me sinto um fracassado. Essa situação faz a gente ficar depressivo**”, lamenta.²⁵

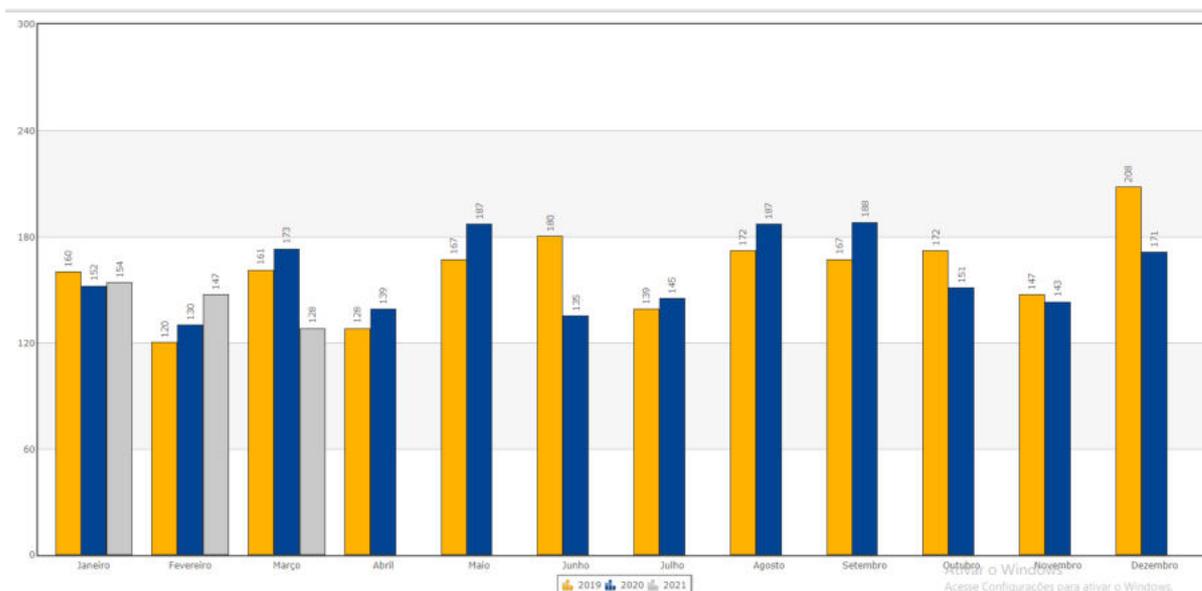
A matéria em questão ainda traz outros depoimentos e relatos, mas todos no mesmo sentido, de desamparo por parte das empresas de tecnologia responsáveis pelas plataformas digitais. O trabalhador se vê sem alternativas sobre a quem recorrer, sobrevivendo, basicamente, da ajuda dos familiares, dos colegas de profissão e de arrecadações feitas pela internet.

Ainda que triste, este não é o pior dos cenários, pois segundo dados filtrados e retirados do Infosiga SP, em comparação ao ano de 2019 e 2020, houve um aumento significativo na ocorrência de acidentes de motos com resultado morte. Verifica-se também que, nos meses de janeiro e fevereiro de 2021, os números ultrapassaram os números de vítimas fatais em relação ao ano anterior.

É interessante pensar que, mesmo no contexto de pandemia, em que, em tese, haveria menos veículos nas ruas em virtude das medidas de isolamento social e a consequente diminuição no trânsito de veículos, o número de acidentes não diminuiu. Muito pelo contrário, houve um crescimento expressivo no número de fatalidades desde o início da quarentena.

Figura 11 - Óbitos Mês a Mês – INFOSIGA SP

²⁵ PADIN, Guilherme. Entregadores de SP pedem direitos a apps após amputação por acidentes. R7 Notícias, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/sao-paulo/entregadores-de-sp-pedem-direitos-a-apps-apos-amputacao-por-acidentes-01072020>>. Acesso em 14 mai. 2021.



Podemos relacionar o aumento do número de óbitos em acidente de moto com o aumento deste tipo de serviço no contexto de pandemia. Basta recordar que a categoria foi considerada como essencial durante esse período e a atividade não foi suspensa – enquanto grande parte das pessoas estavam isoladas em suas residências, as entregas continuaram ocorrendo. Além do mais, em decorrência da situação econômica do país, houve um grande aumento no número de entregadores cadastrados nos aplicativos. Com isso, vemos que a instabilidade econômica do país também é um fator que contribui para o ingresso nessas atividades.

Ressalte-se, mais uma vez, que esses trabalhadores não são empregados das empresas de tecnologia, sendo considerados como meros “colaboradores”, “autônomos”, “parceiros”. Com isso, eles não se beneficiam de direitos aos quais trabalhadores formais possuem, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou contribuição para a Previdência Social, por exemplo. Por esse motivo, nos casos de acidente ou doença em virtude do labor, esses obreiros ficarão sem renda. De igual modo, se este trabalhador chegar a óbito no exercício da atividade, seus dependentes não terão nenhum auxílio decorrente.

Com as informações acima explanadas, o objetivo é mostrar o limbo, não só jurídico, que estes trabalhadores estão inseridos. Além disso, cumpre destacar também o contexto de precarização dessas atividades. Independentemente se são motoristas, motoboys ou ciclistas, todos sofrem com a ausência de proteção legal e com o descaso por parte das plataformas digitais e do Poder Público. Anos se passam, mudanças ocorrem a todo momento, mas o cenário não melhora, pois não há qualquer tipo de garantia ou proteção para com esses trabalhadores.

CAPÍTULO VI – AS GARANTIAS NO PERÍODO DE CRISE SANITÁRIA

6.1 A (des)proteção dos trabalhadores

Independentemente do vínculo empregatício, vimos que a proteção constitucional se aplica a todo e qualquer trabalhador – ao menos a Constituição Federal de 1988 não traz nenhuma limitação nesse sentido. No entanto, no dia-a-dia, na prática laboral, na realidade fática, não verificamos a aplicação dessa proteção. O que notamos é um sistema intenso de precarização desse trabalhador.

De outro giro, se partirmos das disposições contidas na CLT e considerarmos que esses trabalhadores não são empregados e, conseqüentemente, não possuem vínculo formal com as empresas de tecnologia, podemos concluir que tais garantias não se aplicarão a estes obreiros. Assim, podemos considerá-los como trabalhadores informais.

E, seguindo este raciocínio, temos que os trabalhadores informais são aqueles que não possuem vínculos empregatício e sua renda depende diretamente do número de atividades prestadas, logo, em caso de adoecimento, a renda desses trabalhadores é afetada imediatamente, como explicitado em outro momento. Além disso, esses trabalhadores auferem renda de acordo com cada serviço prestado e, com a população em isolamento social, é possível verificar uma diminuição na demanda das atividades de transporte de passageiros, por exemplo.

Corroborando com a ideia de autonomia daqueles que prestam esses serviços, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente decisão entendeu pela ausência de vínculo trabalhista de motorista da Uber, o que acaba por implicar de modo direto à aquisição de direitos e garantias trabalhistas para esses obreiros.

Noutro giro, em virtude do contexto de pandemia e de algumas medidas exigidas pelo Poder Público, algumas empresas de tecnologia, como a Uber por exemplo, tomaram medidas para com seus prestadores de serviço, adotando posturas de auxílio, principalmente no que tange a disponibilização de EPIs. Entretanto, tais medidas não são suficientes para diminuir as preocupações e os riscos a que esses trabalhadores estão expostos, já que estão na linha de frente.

Carelli define de forma objetiva a situação desses trabalhadores em meio à essa pandemia: “[...] são trabalhadores que arriscam suas vidas para ganhar o pão, a vida e a liberdade a cada dia, e estão completamente desprotegidos na falta de trabalho, ou no

próprio trabalho, em relação à proteção em face da doença.”.(CARELLI, 2020)²⁶.

Importante destacar que estamos diante de um sistema onde as empresas de tecnologia, através de suas plataformas digitais, organizam o trabalho e retiram parte da remuneração desses obreiros, explorando cada vez mais esse trabalho desvalorizado e precarizado.

A pandemia do novo coronavírus, em meio a tantas tragédias, deu visibilidade a esses prestadores de serviço e nos mostrou o quão o direito do trabalho é essencial para o funcionamento da sociedade. Nas palavras de Carelli:

“O Coronavírus mostrou que um doente em nossa sociedade pode significar a possibilidade de disseminação do agente causador a grande número da nossa sociedade. Ele mostrou que se para conter uma pandemia as pessoas devem ficar em casa e não trabalhar, há de se dar condições para que todas as pessoas não sejam obrigadas a se arriscar e sair para matar o leão do dia. Não basta ensinar a pescar e dizer vá lá: tem que ser realizada uma comunhão dos peixes pescados para a distribuição a todos que contam.” (CARELLI, 2020)²⁷

Nessa toada, verificamos que esses trabalhadores estão sujeitos aos riscos decorrentes diretamente da exposição na execução de suas atividades e também estão totalmente desprotegidos em virtude da ausência de proteção legal.

Esse trabalhador uberizado, que é tido como autônomo, “*empreendedor de si mesmo*”, carece dos direitos garantidos pela Constituição Federal e também daqueles decorrentes do vínculo empregatício, tais como os de natureza da seguridade social, que permita, assim, garantir à esses trabalhadores o mínimo de segurança em face de eventual contaminação. No entanto, o que se verifica é que para esse corpo de proletários não há alternativas nem saídas diante do estado de crise sanitária que assola o país e o mundo.

O momento atual explicitou a precariedade e a vulnerabilidade em que se encontram esses trabalhadores, nos alertando para a necessidade e urgência de uma regulamentação legislativa que garanta proteção à essa classe através um sistema universal de direitos sociais, individuais e coletivos.

O trabalhador de aplicativos, independentemente da existência ou não do vínculo empregatício, é sujeito de direitos fundamentais. O direito à saúde e segurança do trabalho, bem como a sadia qualidade de vida e dignidade humana devem ser estendidos a esses

²⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Há relação entre coronavírus, ganhadeiras da viradouro, domésticas e trabalhadores de app?. Jota, 08 abr. 2020.

Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/ha-relacao-entre-coronavirus-ganhadeiras-da-viradouro-domesticas-e-trabalhadores-de-app-08042020>>. Acesso em 05 nov. 2020.

²⁷ Idem 24.

trabalhadores, em especial em tempos de pandemia. O mínimo existencial deve ser garantido, de modo que a proteção e o resguardo à saúde sejam efetivados, diminuindo assim a desigualdade e a fragilidade que atinge e precariza ainda mais essa classe trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível identificar, portanto, que estamos diante de uma nova organização econômico-social trabalhista, pautada no uso de tecnologias, aqui tidas como tecnologia da informação. Esse novo arranjo surge como uma espécie de alternativa econômica para os trabalhadores. O temor ao desemprego e a complementação à renda são apenas alguns dos fatores determinantes que podem ser citados como exemplo da dependência econômica sobressalente nesses labutadores.

A condição de vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos é latente e se expressa de variadas formas, como, por exemplo, através das jornadas intensas de trabalho e a sujeição aos riscos da atividade, fatores que implicam diretamente na saúde e segurança desses obreiros.

Com isso, a partir da análise da legislação constitucional e infraconstitucional vigente e dos posicionamentos defendidos em âmbito internacional, nota-se que há entraves quando da aplicação de tais direitos. Há ampla proteção legal e constitucional, no entanto, tal proteção simplesmente não se aplica à essa classe trabalhadora.

Essa situação se justifica, principalmente, em virtude da zona cinzenta que estes trabalhadores estão abarcados, uma vez que esses obreiros não são considerados trabalhadores formais, nos moldes da CLT, e também não se enquadram como trabalhadores autônomos.

Ressalte-se que, muitas das garantias em relação à saúde e segurança do trabalho são aplicadas, sobretudo, aos trabalhadores formais, logo, o sujeito fica descoberto de tal proteção se for verificado que ele não se encaixa na categoria.

No entanto, da simples análise da Constituição Federal de 1988 e seu conjunto de disposições que tratam dos direitos sociais, não verificamos nenhuma restrição ou especificidade com relação à aplicação de tais garantias apenas àqueles trabalhadores que se enquadram nos pressupostos da CLT. Ou seja, o direito à saúde e segurança do trabalho

devem ser garantidos a todos os trabalhadores, afinal, são garantias intimamente ligadas ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana.

Diariamente esses obreiros se arriscam, físico e psicologicamente, na busca de seus sustentos e se sujeitam a determinadas situações no ambiente de trabalho em razão, principalmente, das condições econômicas. E, embora o aparato de proteção formal seja extenso, a esses trabalhadores não há nenhum meio ou política de redução dos riscos.

Frise-se ainda o contexto vivido em virtude da pandemia da Covid – 19, que trouxe visibilidade ao problema que assola os trabalhadores informais, em especial os trabalhadores de aplicativos, ao passo que levava esses obreiros numa situação extrema de precarização e vulnerabilidade em virtude dos riscos de contaminação a que estavam expostos. A atividade foi classificada pelo Poder Público como essencial neste período, no entanto, nenhuma política pública efetiva foi implementada para garantir a saúde e segurança desses trabalhadores. Esses obreiros são lançados à própria sorte, assumindo o risco da contaminação e, assim, pondo em perigo sua vida e a vida de seus familiares.

Nesse sentido, o movimento denominado “Breque dos Apps” se mostra importantíssimo na busca por direitos e melhorias para a categoria de trabalhadores uberizados, pois mesmo com a ausência de proteção legal efetiva para com esses trabalhadores e a falta de políticas públicas, não podemos ignorar a força que a união de classe e os sindicatos possuem. Vimos que historicamente diversas lutas foram travadas na busca por melhorias e garantias de direitos na seara trabalhista.

Portanto, uma atuação em conjunto dos diversos atores sociais se mostra extremamente necessária nesse momento. Ao Estado cabe o dever de agir para mitigar as mazelas decorrentes das atividades laborais e, assim, prover tutelas efetivas de proteção a todo e qualquer trabalhador. A comunidade jurídica e a sociedade cabem o engajamento e apoio à causa, visto que o agir em comunidade traz benefícios para toda a população.

As garantias mínimas devem ser respeitadas, afinal, para que a sociedade funcione normalmente, o direito do trabalho deve existir e ser posto em prática de forma que todo e qualquer trabalhador, independentemente de vínculo empregatício, possa exercer sua atividade laboral em condições dignas, preservando sua saúde e vida, sendo seu trabalho valorizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Teoria e prática do direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 1995.

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

AZENHA, Manuela. **Entregadoras de aplicativo trabalham na absoluta precarização e acompanhadas do medo**. Revista Marie Claire, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/07/entregadoras-de-aplicativo-trabalham-na-absoluta-precarizacao-acompanhadas-do-medo.html>>. Acesso em 14 mai. 2021.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Atualizado por Jessé Cláudio Franco de Alencar. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 536-541.

BRASIL. Associação Médica Brasileira. **Projetos de Lei apresentados durante a pandemia da Covid-19.** Disponível em: <<https://coronavirus.amb.org.br/wp-content/uploads/2020/09/NK-Consultores-Projetos-Covid-19-30-08-2020.pdf>>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. **Câmara dos Deputados.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259218>>. Acesso em 05 abr. 2021

BRASIL. **Câmara dos Deputados.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1874917&filenome=Tramitacao-PL+1665/2020>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 05 nov. 2020.

BRASIL, **Direitos Humanos.** – 4a ed. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/508144/000992124.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 15 mai. 2021.

BRASIL. **Infosiga SP.** Disponível em: <http://painelderesultados.infosiga.sp.gov.br/dados.web/ViewPage.do?name=obitos_publico&contextId=8a80809939587c0901395881fc2b0004>. Acesso em 15 mai. 2021

BRASIL. **Ministério da Infraestrutura.** Disponível em: <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-denatran/resolucoes-contran>>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. **Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 13 abr. 2021.

BRASIL. **Secretaria de Trabalho. Ministério da Economia. Normas Regulamentadoras.** Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: 0001664-69.2017.5.08.0116.** Disponível em: <<http://consulta.trtrio.gov.br/portal/downloadArquivoPdf.do?sqDocumento=50873877>>. Acesso em 15 mai. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão Processo: AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003.** Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?p=csjt#ace750066abb32447598485e6cfcab3e>>. Acesso em 05 de nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Conheça as particularidades da jornada de trabalho no Brasil.** Notícias do TST. 15 mar. 2019. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/conheca-as-particularidades-sobre-a-jornada-de-trabalho-no-brasil>>. Acesso em 15 mar. 2021.

BRASÍLIA, OIT, **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 13 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Há relação entre coronavírus, ganhadeiras da viradouro, domésticas e trabalhadores de app?.** Jota, 08 abr. 2020.

Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/ha-relacao-entre-coronavirus-ganhadeiras-da-viradouro-domesticas-e-trabalhadores-de-app-08042020>>. Acesso em 05 nov. 2020.

FALTA de banheiros e ambiente para descanso de trabalhador rural viola dignidade humana. Migalhas, 26 out. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/289987/falta-de-banheiros-e-ambiente-para-descanso-de-trabalhador-rural-viola-dignidade-humana>>. Acesso em 17 mai. 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. OIT, 01 dez. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 mai. 2021.

MARTINELLI, Flávia. **Greve de entregadores de apps: "ter comida e banheiro é o mínimo, né?"**. Universa Uol, Blog Mulherias, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://mulherias.blogosfera.uol.com.br/2020/06/26/greve-de-entregadores-de-apps-ter-comida-e-banheiro-e-o-minimo-ne/>. Acesso em 14 mai. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 148-151.

PADIN, Guilherme. **Entregadores de SP pedem direitos a apps após amputação por acidentes**. R7 Notícias, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/sao-paulo/entregadores-de-sp-pedem-direitos-a-apps-apos-amputacao-por-acidentes-01072020>>. Acesso em 14 mai. 2021.

PINA, Rute. **Uberização vai mascarar números de acidente de trabalho, dizem especialistas**. Brasil de Fato, 21 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/07/21/uberizacao-vai-mascarar-numeros-de-acidente-de-trabalho-dizem-especialistas>>. Acesso em 14 mai. 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Carolina et al. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

UTIDA, Mauro. **Greve dos entregadores de apps expõe os riscos e precarização do serviço**.

Mídia Ninja, 29 jun. 2020. Disponível em: <<https://midianinja.org/news/greve-dos-entregadores-de-apps-expoe-os-riscos-e-precarizacao-do-servico/>>. Acesso em 14 mai. 2021.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Limitação da Jornada de Trabalho e Saúde e Segurança: Impropriedades da “Reforma Trabalhista”**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128095/2017_vecchi_ipojuca_limitacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 05 abr. 2021.

6 EQUIPAMENTOS básicos e indispensáveis para praticar ciclismo. Blog Pedalada. Disponível em: <<https://pedalada.com/artigos/6-equipamentos-basicos-indispensaveis-para-praticar-ciclismo>>. Acesso em 05 abr. 2021.

7 ERROS que todo motorista de aplicativo iniciante comete. Motorista Elite, sem data. Disponível em: <<https://motoristaelite.com/7-erros-que-todo-motorista-de-aplicativo-iniciante-comete/>>. Acesso em 14 mai. 2021.

ANEXO 1

Questionário 2018.1 – Grupo de Pesquisa (Uberização e Trabalho no Século XXI)

- 1) Primeiro Nome
- 2) Idade
- 3) Gênero, estado civil, cor (autoidentificação) e onde reside
- 4) Nível de formação educacional
- 5) Desde quando trabalha em aplicativo?
- 6) Qual era a sua condição profissional antes do aplicativo?
- 7) Possui outro emprego ou fonte de renda?
- 8) Você se considera um trabalhador autônomo?
- 9) Qual o motivo de ter escolhido trabalhar para o aplicativo?
- 10) Como adquiriu o carro?
- 11) Quanto tirou na última semana?
- 12) É a sua única fonte de renda?
- 13) Qual o valor médio de gastos que tem tido?

- 14) Quantas horas de trabalho realizou na última semana?
- 15) Tem trabalhado nos finais de semana? E à noite?
- 16) Quantas horas de trabalho, em média, tem realizado no final de semana?
- 17) Quantos dias de folga você tirou no mês passado?
- 18) Quais são as sugestões do aplicativo quanto a veículo, vestuário e tratamento a clientes?
Você segue?
- 19) Já recebeu ou sabe de alguém que tenha recebido alguma advertência ou punição?
- 20) Você se sente pressionado pelas notas dos clientes?
- 21) Você pode recusar corrida sem algum prejuízo?
- 22) Você pode cancelar a corrida quando o cliente não se comporta a contento ou algo ocorre na corrida?
- 23) Você pode e costuma pegar outros clientes por fora do aplicativo?
- 24) Por qual motivo você está nesse local?
- 25) Você utiliza outros aplicativos? Quais?
- 26) Você dá notas ruins a clientes? O que acontece?
- 27) Você já compareceu à sede do aplicativo?
- 28) Você preferiria ter emprego com carteira assinada? Por quê? Caso negativa a resposta, perguntar: e se você pudesse fazer seu horário com carteira assinada, você preferiria?
- 29) Para que te serve, na prática, o aplicativo? Qual a sua impressão, vale a pena?