

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO AMAZONAS
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL – PPGDA

KARLA DE SIQUEIRA CAVALCANTI AZEVEDO

**O DIREITO À SADIÀ QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE
ENTREGA DE APLICATIVOS**

MANAUS – AM

2024

KARLA DE SIQUEIRA CAVALCANTI AZEVEDO

**O DIREITO À SADI QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE
ENTREGA DE APLICATIVOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, da Universidade do Estado do Amazonas, na linha de pesquisa de Direitos da Sócio e Biodiversidade, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito Ambiental.

Orientador: **Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo**

MANAUS – AM

2024

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a).

Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas

K27d Cavalcanti Azevedo , karla de Siqueira
O Direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de
entrega de aplicativos / karla de Siqueira Cavalcanti
Azevedo . Manaus : [s.n], 2024.
113 f.: il.; 29 cm.

Dissertação - PGSS - Direito Ambiental (Mestrado) -
Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2024.
Inclui bibliografia
Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

1. Ambiente de trabalho. 2. Pandemia. 3. Trabalho
por aplicativos. I. Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo
(Orient.). II. Universidade do Estado do Amazonas. III. O
Direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de
entrega de aplicativos

TERMO DE APROVAÇÃO

Karla de Siqueira Cavalcanti Azevedo

O DIREITO À SADI QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE ENTREGA DE APLICATIVOS

Dissertação aprovada pelo Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas, pela Comissão Julgadora abaixo identificada.

Prof^(a). Dr. Sandro Nahmias Melo

Prof^(a). Dra. Carla Cristina Alves Torquato Cavalcanti

Prof^(a). Dra. Carla Vidal Gontijo Almeida

Aprovado em: 19/04/2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade, pelo saber adquirido. Uma riqueza inestimável. Aos meus familiares pela alegria de compartilhar mais essa vitória na minha vida. Agradeço também ao meu orientador, Professor Doutor Sandro Nahmias Melo, por toda a paciência, empenho com que me orientou neste trabalho.

Também não poderia deixar de agradecer o meu chefe Ademario do Rosário Azevedo, a qual me incentivou e me apoiou durante minha trajetória no mestrado, bem como as professoras Doutoras Carla Cristina Alves Torquato Cavalcanti e Carla Vidal Gontijo Almeida.

RESUMO

Esta dissertação com o tema "O Direito à Sadia Qualidade de Vida dos Trabalhadores de Entrega de Aplicativos" investiga de maneira aprofundada a situação dos trabalhadores que atuam na entrega de produtos e alimentos por meio de plataformas de aplicativos. O estudo se concentra em compreender como esses trabalhadores, muitas vezes tratados como parceiros pelas plataformas autônomos ou terceirizados, enfrentam desafios relacionados à segurança no trabalho, condições de trabalho e acesso a direitos trabalhistas. A pesquisa analisa a relação entre o modelo de negócios das plataformas de entrega de aplicativos e o direito à sadia qualidade de vida bem-estar dos trabalhadores, questionando se essa flexibilidade e independência oferecidos pelas plataformas estão em conformidade com os direitos trabalhistas e o direito fundamental à sadia qualidade de vida. Além disso, explora as implicações das condições de trabalho, incluindo longas jornadas, falta de proteção social e o impacto na saúde física e mental dos trabalhadores. O estudo propõe abordagens que visam a garantir um equilíbrio entre a flexibilidade oferecida pelas plataformas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Também examina a regulamentação governamental e as iniciativas sindicais que buscam melhorar as condições de trabalho dos entregadores de aplicativos. A tese oferece uma visão abrangente do cenário atual e das questões críticas que envolvem os trabalhadores de entrega de aplicativos, destacando a importância de garantir o direito à qualidade de vida para essa categoria de trabalhadores em um contexto de crescente digitalização da economia e novos modelos de emprego. Diante da necessidade de autoisolamento, os aplicativos de entrega (serviços de entrega) se apresentam como uma solução para consumidores e estabelecimentos que os apoiam – supermercados, restaurantes, bares e farmácias. Por outro lado, porém, os entregadores continuam circulando pelas ruas da cidade em suas motocicletas ou bicicletas sem qualquer garantia, direito ou estabilidade. Nesse contexto, duas profissões surgiram como expressões dramáticas do novo metabolismo do mercado de trabalho nos últimos anos: motoristas e fornecedores de aplicativos. Sob este prisma, o presente trabalho traz como problema: quais os principais desdobramentos da pandemia do coronavírus nas relações de trabalho entre entregadores e aplicativos de entrega? Dessa forma o objetivo do presente estudo é de analisar o trabalho dos entregadores no período pós-pandêmico, como objetivos secundários: pesquisar sobre o meio ambiente de trabalho, abordar sobre o trabalho por plataformas e estudar sobre o direito a sadia qualidade de vida.

Palavras-chaves: Ambiente de trabalho. Pandemia. Trabalho por aplicativos.

ABSTRACT

This dissertation with the theme "The Right to a Healthy Quality of Life for App Delivery Workers" investigates in depth the situation of workers who deliver products and food through app platforms. The study focuses on understanding how these workers, often treated as partners by freelance or outsourced platforms, face challenges related to job security, working conditions and access to labor rights. The research analyzes the relationship between the business model of application delivery platforms and the right to a healthy quality of life and well-being of workers, questioning whether this flexibility and independence offered by the platforms are in accordance with labor rights and fundamental rights to a healthy quality of life. Furthermore, it explores the implications of working conditions, including long hours, lack of social protection and the impact on workers' physical and mental health. The study proposes approaches that aim to ensure a balance between the flexibility offered by platforms and the protection of workers' rights. It also examines government regulation and union initiatives that seek to improve working conditions for app delivery people. The thesis offers a comprehensive view of the current scenario and critical issues involving app delivery workers, highlighting the importance of guaranteeing the right to quality of life for this category of workers in a context of increasing digitalization of the economy and new models of job. Faced with the need for self-isolation, delivery apps (delivery services) present themselves as a solution for consumers and the establishments that support them – supermarkets, restaurants, bars and pharmacies. On the other hand, however, delivery people continue to roam the city streets on their motorcycles or bicycles without any guarantee, right or stability. In this context, two professions have emerged as dramatic expressions of the new labor market metabolism in recent years: drivers and app providers. From this perspective, the present work presents the following problem: what are the main consequences of the coronavirus pandemic in working relationships between delivery drivers and delivery apps? The objective of this study is to analyze the work of two deliverers in the post-pandemic period, as secondary objectives: to investigate the work environment, to address the work through platforms and to study the direct quality of life.

Keywords: Work environment. Pandemic. I work through applications.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E NORMATIVOS	14
1.1 O caráter unitário do Meio Ambiente de trabalho.....	15
1.2 Aspectos do meio ambiente do trabalho.....	16
1.3 Meio ambiente do trabalho como elemento de intersecção entre meio ambiente, trabalho e saúde.....	19
1.4 Meio ambiente do trabalho: amplitude conceitual.....	22
1.5 Avanços tecnológicos e um novo meio ambiente do trabalho.....	25
2 O TRABALHO POR PLATAFORMAS	38
2.1 Da economia de compartilhamento à Uberização.....	38
2.2 O trabalho por plataformas pós-pandemia.....	42
2.3 O mito da “parceria”.....	49
2.4 As jornadas extenuantes.....	54
2.5 Os acidentes e o ônus com os tratamentos.....	60
2.6 O Supremo Tribunal Federal – STF e o limbo de direitos.....	65
2.7 O trabalhador de plataformas como sujeito de direitos.....	69
3 O DIREITO A SÁDIA QUALIDADE DE VIDA	73
3.1 A Gênese do Direito do Trabalho em busca de saúde para o trabalhador.....	74
3.2 O breque dos Apps.....	89
3.3 O reconhecimento de um necessário piso vital mínimo.....	92
3.4 O art. 7º da CF e a tutela imediata do direito à saúde do trabalhador.....	95
3.5 Projeto de Lei complementar 12/2024.....	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS	108

INTRODUÇÃO

A segunda Revolução Industrial marcou um ponto de virada na história da humanidade, trazendo consigo não apenas avanços tecnológicos, mas também transformações profundas na sociedade. O surgimento do maquinismo e a adoção do modelo de produção em larga escala foram os pilares desse período revolucionário. Com a introdução de máquinas mais avançadas e eficientes, como o motor a vapor e a eletricidade, as fábricas começaram a produzir em uma escala sem precedentes.

No entanto, essa mudança não veio sem consequências. Os trabalhadores enfrentaram novos desafios e riscos em seus ambientes de trabalho. Jornadas mais longas, condições precárias e falta de regulamentação eram comuns, levando a problemas de saúde e segurança. A exploração da mão de obra se tornou uma realidade para muitos.

À medida que a produção em massa se expandia, os riscos não ficavam confinados às fábricas. Com o aumento dos meios de comunicação e transporte, juntamente com o crescimento populacional das cidades, os riscos se disseminavam pela sociedade. Poluição, acidentes industriais e condições insalubres de vida afetavam não apenas os trabalhadores, mas também suas famílias e comunidades.

A urbanização acelerada trouxe consigo novos desafios, como habitação precária, saneamento inadequado e doenças epidêmicas. A concentração de pessoas em espaços limitados tornou-se um terreno fértil para a propagação de enfermidades e o surgimento de problemas sociais.

No entanto, apesar dos desafios, a segunda Revolução Industrial também trouxe avanços significativos. O aumento da produção levou a uma maior disponibilidade de bens e serviços, melhorando a qualidade de vida para muitos. Novas oportunidades de emprego surgiram, impulsionando o crescimento econômico e a ascensão da classe média.

Os riscos advindos da sociedade industrial eram conhecidos e, em certa medida, podiam ser previstos. Nesse contexto, observa-se a ampliação da degradação do meio ambiente, com o surgimento de fenômenos ambientais até então desconhecidos, como o desaparecimento de espécies animais e vegetais,

chuva ácida, efeito estufa, dos quais advém a percepção de que o novo modelo de sociedade coloca em risco a própria espécie humana.

Inicialmente, os riscos eram mais evidentes para os próprios trabalhadores. As condições de trabalho nas fábricas, muitas vezes insalubres e perigosas, expunham os operários a uma série de ameaças à sua saúde e segurança. A ausência de regulamentações trabalhistas adequadas e a busca incessante pela eficiência produtiva levavam a jornadas exaustivas, exposição a substâncias tóxicas e acidentes laborais frequentes.

Com o tempo, à medida que a Revolução Industrial avançava, os riscos se expandiam para além das fronteiras das fábricas. A ampliação dos meios de comunicação e de transporte, juntamente com o aumento populacional nas áreas urbanas, contribuiu para a disseminação desses perigos. As condições insalubres nas cidades, a poluição resultante da industrialização e os problemas de habitação passaram a impactar um número cada vez maior de pessoas.

Os riscos tornaram-se sistêmicos, afetando não apenas os trabalhadores diretos das indústrias, mas também comunidades inteiras. Doenças relacionadas à exposição industrial, problemas ambientais e questões de saúde pública tornaram-se desafios incontornáveis. A interconexão entre as diversas esferas da sociedade, antes restrita a comunidades específicas, agora se estendia a uma escala nacional e, posteriormente, global.

Assim, a Revolução Industrial não apenas inaugurou uma era de progresso, mas também alertou para os desafios e dilemas associados ao desenvolvimento acelerado. A conscientização crescente sobre os riscos à saúde, à segurança e ao meio ambiente levou à demanda por reformas sociais e regulamentações governamentais. A busca por um equilíbrio entre o avanço econômico e a preservação do bem-estar coletivo tornou-se uma preocupação central na agenda das sociedades industrializadas. A lição aprendida com os riscos da Revolução Industrial continua a influenciar a forma como encaramos as complexidades do desenvolvimento tecnológico e econômico nos dias de hoje.

Disso advém o próprio direito internacional do meio ambiente, bem como o debate internacional acerca da questão, o que resulta em instrumentos internacionais relevantes e que reconhece o Direito Ambiental como um direito humano fundamental, intergeracional e bem de toda a sociedade. O homem percebe que os problemas ambientais advindos desse novo modelo de sociedade

ultrapassam fronteiras e atingem todas as nações e podem colocar a própria vida na terra em risco, o que leva ao despertar da consciência ecológica, que exige a atuação interdisciplinar e não só do governo, mas de toda a sociedade organizada, isso amplia o debate em torno da questão ambiental.

Ao lado dos graves problemas ambientais encontram-se também os problemas sociais, os novos danos ocasionados pela sociedade de risco e a percepção da injustiça causada pela adoção da responsabilidade civil baseada na culpa para a vítima desses novos danos típicos da sociedade pós-industrial, impondo-se a criação de um novo modelo de encargo, baseado no princípio de que aquele que criou o risco deve reparar os danos dele advindos.

Surge assim a responsabilidade objetiva, que dispensa a prova da culpa em muitos casos previstos em lei, porque tem por fundamento o princípio do *neminem laedere*, que serve de fronteira à conduta humana lesiva. Os danos advindos ao meio ambiente do trabalho, assim como os demais danos ao meio ambiente de caráter moral ou patrimonial, possuem uma dimensão difusa e, de modo reflexo, uma dimensão individual. Aqueles constituem os danos ocasionados à sociedade ou determinada coletividade e estes, os produzidos em relação ao indivíduo.¹

O trabalho pode ser visto como uma atividade remunerada, mas se devem considerar algumas expectativas e necessidades que os indivíduos também buscam satisfazer através do trabalho. Fatores como estabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, reconhecimento, autoestima, também, favorecem para o significado do trabalho. O trabalho é composto pelas dimensões: socioeconômica; ideológica; simbólica; cultural; administrativa e tecnológica.²

A história do trabalho é estreitamente relacionada à saúde, bastando se considerar que a medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, surgiu com a Revolução Industrial inglesa, ainda na primeira metade do Século XIX. Daí se justifica ter a Constituição Federal de 1988 previsto, como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde, a execução de ações de saúde do trabalhador, reconhecendo tal especialidade do vasto campo da saúde.

¹MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 35.

²REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral**. 10 ed. São Paulo: Contexto, 2013, p. 31.

Ademais, sabe-se, ainda, que a necessidade de proteção da saúde do trabalhador foi um dos vieses que levaram à regulamentação do trabalho no período da Revolução Industrial, diante do adoecimento e dos acidentes do trabalho registrados à época. Tais situações decorriam da degradação das condições laborais em razão da precária iluminação, ausência de segurança, má circulação de ar e jornadas diárias exaustivas, somadas às diminutas condições de vida no cenário urbano já assolado por epidemias generalizadas e pela ausência de higiene.³

Na década de 1990, com a implantação de um novo método de classificação das doenças relacionadas ao trabalho pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, o chamado Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP chamou atenção para os elevados índices de afastamento de trabalhadores em razão de doenças osteomusculares, sobretudo dos membros superiores, o que levou as autoridades públicas a voltar os olhos para o setor da indústria frigorífica com vistas a buscar um novo marco regulatório para o setor. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho – MPT juntamente com o antigo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, hoje Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS, inicialmente nos Estados do Paraná e de Santa Catarina, intensificaram a fiscalização ao setor em forças tarefas que visavam diminuir as doenças ocupacionais relacionadas ao setor da indústria frigorífica.⁴

O contrato de trabalho cria uma relação jurídica obrigacional entre empregado e empregador, a qual estabelece direitos e deveres para ambas as partes. Algumas dessas regras podem ser livremente pactuadas; outras, contudo, devem respeitar os ditames legais; da mesma forma, algumas das obrigações são consequência direta dos contratos de trabalho, enquanto outras o são indiretas.⁵

O ambiente de trabalho deveria ser visto não somente em seus aspectos de segurança física, ergonômica ou biológica, para que as condições previstas nas NR 15 e NR 16 da Portaria 3214/78 sejam neutralizadas ou eliminadas. Considerando o conceito de saúde da OMS como o completo bem-estar psíquico, mental e social, e

³CORREIA, Larissa Soldate. **Ação Regressiva Acidentária** - Da Proteção à Saúde do Trabalhador à Responsabilidade Social e Civil do Empregador. Curitiba: Juruá, 2016, p. 18.

⁴MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014, p. 15.

⁵SILVA, Luciana Machado Gonçalves. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: Os Desafios para a Construção de uma Racionalidade Normativa. São Paulo: LTr, 2012, p. 32.

não apenas a ausência de distúrbios ou doenças, esta seria a condição a ser buscada: o favorecimento de um ambiente de trabalho em que a saúde integral fosse possibilitada.

O avanço do mercado de trabalho e o aumento da busca pelo ganho têm imposto cada vez mais dos colaboradores, que acabam por se tornar refém de uma ideologia que tem como essencial o aspecto somente da lucratividade. Assédio moral no ambiente de trabalho refere-se a um tema que, mesmo que não seja pleiteado com tanta frequência quanto os demais nortes jurídicos, possui enorme valor para os trabalhadores, que necessitam desfrutar de dignidade e harmonia em seu lugar de trabalho.

A abordagem do meio ambiente do trabalho implica questões sociais, já que o trabalho ao longo da história da humanidade significou o desenvolvimento da convivência social e estabeleceu importante relação com a natureza. A partir do progresso do capitalismo, na transição do século XIX para o século XX, as indústrias responsáveis pelo crescimento urbano e pela necessidade premente da mão de obra humana, conduziram a um verdadeiro massacre aos seus trabalhadores.

O meio ambiente do trabalho é uma manifestação ambiental, ou seja, uma unidade autônoma com leis próprias, sua interdependência com toda a estrutura sistêmica. Conforme Delgado, “Todo direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes” como a saúde, o bem-estar dos trabalhadores, assegurado por norma constitucional (art. 200 da CRFB/88), que reflete a necessidade, para a sua efetivação, da aplicação dos direitos fundamentais em sua eficácia horizontal, ou seja, em particulares.⁶

O valor finalístico essencial do Direito do Trabalho, que guia a produção e interpretação de todas as suas normas, inclusive a que aqui se realiza, sobre a não recepção do art. 59 da CLT, por colidir com o texto constitucional e a aplicabilidade dos direitos constitucionais ao mesmo inerente, é a busca por melhores condições de trabalho.

Essa busca por melhores condições de trabalho e, porque não, de vida também, além de incansável, pois o Estado busca, a todo o momento, proteger o empregado hipossuficiente, pode ser dita igualmente infinita, já que os avanços

⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 57.

sociais fazem com que as relações sociais, dentre elas as trabalhistas, estejam em constante evolução, merecendo acurado estudo sobre as suas consequências.

Ocupações informais tradicionais proliferaram nos últimos anos e começaram a dar lugar a prestadores de serviços de entrega de alimentos e transporte de passageiros. Uber, iFood e Rappi são as maiores empresas do setor. Atrás desses logotipos e em veículos, em sua maioria alugados por conta própria e arriscando na rua, trabalhadores aliados à tecnologia seguem seu ofício.

E diante desse cenário pode-se atribuir boa parte destes desconfortos as constantes transformações socioculturais, socioeconômicas e políticas da atualidade. Mudanças estas que na sua maioria são decorrentes dos avanços tecnológicos da era da modernidade, ou como preferir da conectividade, pois hoje em nome da globalização, uma notícia corre o mundo em questão de segundos.

Certamente, a pandemia de Covid-19 obrigou relevantes mudanças a nível global, exigindo novos modos de se relacionar com os outros, como empregando o distanciamento físico, o uso de máscaras, a constante higienização das mãos. As medidas tomadas pelos empresários para proteger o ambiente de trabalho e a integridade psicofísica dos trabalhadores não se limitam às exigências estatutárias e regulamentares federais, estaduais, municipais e/ou distritais, incluindo as medidas concretas a serem esperadas para este momento crítico.⁷

Sob este prisma, o presente trabalho traz como problema: quais os principais desdobramentos da pandemia do coronavírus nas relações de trabalho entre entregadores e aplicativos de entrega?

A resposta para essa questão central pressupõe o exame das definições de meio ambiente e de meio ambiente do trabalho, empreender uma os aspectos gerais da pandemia, bem como as particularidades do avanço dos trabalhos de transporte por aplicativo.

⁷WANG, C.; et al. A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. **Brain, Behavior, and Immunity**, 2020, p. 08.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E NORMATIVOS

O meio ambiente teve, inicialmente, o seu conceito definido pelo artigo 3º, I, da Lei nº 6.938/81, que nos trouxe que “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”; este conceito não trouxe de forma ampla todos os bens jurídicos protegidos, se restringindo apenas ao meio ambiente natural.

8

A Constituição Federal de 1988, foi a primeira dentre as Constituições, a tratar sobre o meio ambiente, passando a partir daí, a ser um bem tutelado juridicamente, conforme capítulo VI – Do Meio Ambiente, artigo 225, e também nos trouxe que todos tem direito a um meio ambiente equilibrado, dentre eles, o meio ambiente do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. ⁹

Assim, tratou o meio ambiente do trabalho como um direito fundamental de 3ª geração, juntamente com a solidariedade e a fraternidade, o qual possui a sua definição no art. 200, VIII da CF.

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade no meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). ¹⁰

⁸BRASIL, República Federativa do. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

⁹BRASIL, República Federativa do. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

¹⁰FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003, p. 22.

Nesse sentido, o conceito de meio ambiente do trabalho, portanto, compreende todos os elementos que compõem as condições materiais e imateriais, físicas ou psíquicas de trabalho de uma pessoa.¹¹

Percebe-se claramente que o meio ambiente do trabalho não se limita apenas aqueles trabalhadores que possuem carteira assinada, devendo ser ampla e irrestrita, abrangendo todo trabalhador que exerce uma atividade laborativa, remunerada ou não, pois a Constituição é clara no sentido de que todos estão protegidos, tendo direito a um ambiente de trabalho seguro e adequado, essencial para a sadia qualidade de vida.

1.1 O caráter unitário do Meio Ambiente de trabalho

O meio ambiente do trabalho é uma esfera complexa que envolve não apenas os elementos físicos e materiais presentes no local de trabalho, mas também as interações entre os trabalhadores, as condições de trabalho, os aspectos psicossociais e organizacionais. Sob a perspectiva do caráter unitário do meio ambiente, compreendemos que todos esses elementos estão interligados e interagem de maneira constante. Isso significa que as condições de trabalho, as relações interpessoais e o ambiente físico têm impactos diretos na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

No contexto do meio ambiente do trabalho, o caráter unitário destaca a importância de uma abordagem integrada para a promoção da saúde e segurança ocupacional. Não se trata apenas de eliminar riscos físicos, como exposição a produtos químicos ou equipamentos inadequados, mas também de considerar fatores psicossociais, como estresse, carga de trabalho e relações interpessoais, que podem afetar negativamente o ambiente laboral.

A ergonomia, por exemplo, é uma disciplina que busca adequar o trabalho às características físicas e psicológicas dos trabalhadores, promovendo assim a saúde e o conforto no ambiente de trabalho. Ela se baseia no reconhecimento do caráter unitário do meio ambiente do trabalho, considerando não apenas os aspectos físicos, mas também os cognitivos e organizacionais envolvidos nas atividades laborais.

¹¹MELO, Sandro Nahmias. O Direito à Sadia Qualidade de Vida dos Trabalhadores de Aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho** Nº 108 – Maio-Jun/2022.

Além disso, o caráter unitário do meio ambiente do trabalho ressalta a importância das relações interpessoais e do clima organizacional na promoção do bem-estar dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho marcado pelo respeito, cooperação e suporte mútuo tende a ser mais saudável e produtivo, enquanto ambientes hostis ou marcados por conflitos podem gerar estresse, ansiedade e até mesmo problemas de saúde mental.¹²

Nesse sentido, as políticas de gestão de pessoas e de recursos humanos desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Ao reconhecer e valorizar os trabalhadores como parte integrante do meio ambiente do trabalho, as organizações podem promover práticas que contribuam para o bem-estar físico, psicológico e social de seus colaboradores.

No entanto, é importante ressaltar que a promoção da saúde e segurança no trabalho não é responsabilidade apenas das organizações, mas de toda a sociedade. Sindicatos, órgãos governamentais, instituições de ensino e a própria comunidade têm um papel importante a desempenhar na conscientização, fiscalização e promoção de boas práticas no ambiente de trabalho.

Em suma, o caráter unitário do meio ambiente do trabalho nos lembra da complexidade e interdependência dos elementos que o compõem. Para promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, é necessário considerar não apenas os aspectos físicos, mas também os psicossociais, organizacionais e interpessoais envolvidos nas atividades laborais. Essa abordagem integrada e holística é essencial para garantir o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso das organizações no longo prazo.

1.2 Aspectos do meio ambiente do trabalho

A criação de um ambiente de trabalho inclusivo, no qual a diversidade é valorizada e o respeito é a norma, não apenas contribui para a satisfação e produtividade dos colaboradores, mas também reflete um comprometimento ético e social por parte das organizações. A promoção da igualdade e a prevenção de discriminação e assédio não são apenas requisitos legais, mas representam a construção de uma cultura corporativa que celebra a dignidade de cada indivíduo.

¹²TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da (Org.). Op. Cit., p. 15.

A dignidade no trabalho também se estende ao reconhecimento e valorização do trabalho realizado. Os trabalhadores têm o direito de serem tratados com respeito, reconhecendo a importância de suas contribuições para a produtividade e sucesso da organização. Isso implica a promoção de um ambiente onde as habilidades e realizações de cada indivíduo sejam valorizadas e recompensadas adequadamente.

O direito ao meio ambiente de trabalho digno é um pilar crucial para a construção de sociedades justas e equitativas. Garantir condições laborais seguras, salários justos, igualdade de oportunidades, e o respeito à dignidade de cada trabalhador não apenas promove o bem-estar individual, mas contribui para o fortalecimento coletivo da sociedade. Ao reconhecer e proteger esse direito, promove-se não apenas o respeito pelos trabalhadores, mas também um ambiente laboral que é essencial para o desenvolvimento sustentável e a prosperidade comum.¹³

O meio ambiente do trabalho é um campo multidimensional que abrange uma variedade de aspectos cruciais para a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. Um dos principais aspectos a serem considerados é o ambiente físico, que engloba as condições do local de trabalho, como iluminação, temperatura, ruído e qualidade do ar. Um ambiente físico inadequado pode contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais, fadiga, estresse e até mesmo acidentes de trabalho.

Além do ambiente físico, aspectos ergonômicos desempenham um papel fundamental no meio ambiente do trabalho. A ergonomia visa adaptar o ambiente de trabalho às características físicas e cognitivas dos trabalhadores, buscando minimizar os riscos de lesões musculoesqueléticas e promover o conforto e a eficiência no desempenho das atividades laborais.¹⁴

Outro aspecto relevante é o psicossocial, que se refere às relações interpessoais, ao clima organizacional, à carga de trabalho e ao estresse no ambiente de trabalho. Um ambiente psicossocial positivo, caracterizado por relações saudáveis, reconhecimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional,

¹³STIVAL; Mariane Morato; OLIVEIRA, Gomes de Alessandra. Pandemia e meio ambiente: o cenário internacional e os impactos ambientais da crise sanitária. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, n. 126, pp. 359-395, jan./jun. 2023.

¹⁴CORREIA, Larissa Soldate. Op. Cit., p. 21.

contribui para o bem-estar emocional dos trabalhadores e para a produtividade organizacional.

A segurança no trabalho é um aspecto essencial do meio ambiente do trabalho, que visa prevenir acidentes e lesões ocupacionais. Isso envolve a identificação e mitigação de riscos, a implementação de medidas de segurança e o treinamento adequado dos trabalhadores para lidar com situações de emergência.

Além disso, aspectos relacionados à organização do trabalho também influenciam o meio ambiente laboral. Questões como jornada de trabalho, divisão de tarefas, autonomia e participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais podem impactar diretamente a satisfação e o engajamento no trabalho.

A cultura organizacional também é um aspecto importante a ser considerado no meio ambiente do trabalho. Uma cultura que valoriza a segurança, a saúde, o respeito mútuo e a ética contribuem para a construção de um ambiente laboral saudável e produtivo.

A diversidade e a inclusão também são aspectos cada vez mais relevantes no ambiente de trabalho. Promover a igualdade de oportunidades, o respeito à diversidade de gênero, etnia, orientação sexual e habilidades contribui para a construção de um ambiente mais justo e acolhedor para todos os trabalhadores.

Outro aspecto importante é a gestão ambiental, que envolve a adoção de práticas sustentáveis no local de trabalho, visando reduzir o consumo de recursos naturais, minimizar a geração de resíduos e promover a responsabilidade socioambiental da organização.

A legislação trabalhista e as normas de segurança ocupacional são expressões tangíveis desse princípio. Elas não apenas estabelecem diretrizes para a gestão adequada de riscos no ambiente de trabalho, mas também garantem o direito dos trabalhadores à informação, à formação em segurança e ao acesso a condições que não coloquem em perigo sua saúde. As legislações trabalhistas e regulamentações específicas visam garantir os direitos dos trabalhadores, promover a segurança e a saúde ocupacional e estabelecer padrões mínimos de qualidade no ambiente de trabalho.

Em suma, o meio ambiente do trabalho é um campo complexo que engloba uma variedade de aspectos inter-relacionados, desde o ambiente físico e ergonômico até aspectos psicossociais, organizacionais, culturais, ambientais, legais

e normativos. Uma abordagem integrada e holística é essencial para promover um ambiente laboral seguro, saudável, inclusivo e sustentável.

1.3 Meio ambiente do trabalho como elemento de intersecção entre meio ambiente, trabalho e saúde

O meio ambiente do trabalho representa um espaço onde convergem diversos elementos interligados, incluindo o meio ambiente natural, as condições laborais e a saúde dos trabalhadores. Essa intersecção complexa é crucial para compreender os impactos ambientais, sociais e de saúde resultantes das atividades laborais. No âmbito do meio ambiente do trabalho, a interação entre o ambiente físico, as práticas laborais e os sistemas de saúde e segurança ocupacional desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar dos trabalhadores e na mitigação de riscos ambientais.

A saúde não possui mais o simples significado relacionado a doenças ou afecções, com o passar do tempo, o conceito de saúde vem entrelaçado com o resultado de condições como renda, habitação, educação, alimentação, trabalho emprego, etc., conforme preceitua a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Essa nova visão da saúde do trabalhador sofreu influência direta da OIT, cuja competência abrange a proteção dos trabalhadores contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Seus objetivos são instrumentalizados através de recomendações e convenções. A OIT influenciou e contribuiu para a criação das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ns. 4, 5, 7 e 9, bem como para a inclusão do capítulo 29 da agenda 21, cuja temática é voltada para o meio ambiente do trabalho.¹⁵

As condições do ambiente de trabalho não apenas afetam diretamente a saúde e o conforto dos trabalhadores, mas também têm consequências mais amplas para o meio ambiente. Por exemplo, a poluição gerada por determinados processos industriais pode não só comprometer a saúde dos trabalhadores expostos, mas também contaminar recursos naturais e ecossistemas próximos. Portanto, a gestão

¹⁵CAMARGO, Thaís Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 23 – 24.

ambiental no local de trabalho é essencial para minimizar esses impactos negativos e promover práticas sustentáveis.¹⁶

Além disso, as políticas e regulamentações ambientais muitas vezes se sobrepõem às questões de saúde e segurança no trabalho. Isso ocorre especialmente em setores industriais intensivos em recursos naturais ou que envolvem substâncias químicas perigosas. A conformidade com as normas ambientais muitas vezes implica em medidas que também protegem a saúde dos trabalhadores, como o uso de equipamentos de proteção adequados e a implementação de procedimentos de manejo seguro de materiais.¹⁷

A interseção entre meio ambiente, trabalho e saúde também se manifesta nas doenças ocupacionais e nos acidentes de trabalho relacionados a fatores ambientais. Exposições prolongadas a agentes nocivos, como produtos químicos tóxicos ou poeiras industriais, podem resultar em doenças respiratórias, dermatológicas ou até mesmo câncer. Da mesma forma, condições de trabalho precárias ou falta de treinamento adequado podem aumentar o risco de acidentes, com consequências tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para o meio ambiente circundante.¹⁸

Nesse contexto, estratégias de prevenção e gestão de riscos são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Isso inclui a implementação de medidas de controle de poluição, a adoção de práticas de trabalho seguras e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a saúde e a segurança dos trabalhadores e o respeito ao meio ambiente.¹⁹

As empresas também têm um papel importante a desempenhar na promoção da sustentabilidade ambiental e da saúde ocupacional. Isso envolve a implementação de políticas corporativas que priorizem a segurança dos trabalhadores e a proteção do meio ambiente, bem como o investimento em tecnologias limpas e processos de produção mais eficientes e sustentáveis.²⁰

¹⁶LABRUNA, Felipe; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; LIMA, Marco Aurélio Barreto. A Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos. **Prima@Facie**, João Pessoa, v. 20, n. 43, jan-abr., 2021.

¹⁷CORREIA, Larissa Soldate. Op. Cit., p. 32.

¹⁸MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014, p. 15.

¹⁹SILVA, Luciana Machado Gonçalves. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: Os Desafios para a Construção de uma Racionalidade Normativa. São Paulo: LTr, 2012, p. 32.

²⁰DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 57.

O meio ambiente do trabalho também influencia diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Condições inadequadas, como exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, jornadas excessivas, ritmo intenso de trabalho, falta de autonomia e apoio social podem gerar estresse, fadiga, lesões ocupacionais e doenças relacionadas ao trabalho.

Assim, o meio ambiente do trabalho emerge como um elo crucial entre o meio ambiente natural, o trabalho humano e a saúde. A compreensão dessa interconexão é fundamental para promover abordagens integradas e sustentáveis para a gestão ambiental, a saúde ocupacional e a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Nesse sentido, é essencial adotar práticas de trabalho que sejam social e ambientalmente responsáveis, visando minimizar os impactos negativos no meio ambiente e promover condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas para todos os trabalhadores.²¹

Além disso, a promoção de uma cultura organizacional que valorize a sustentabilidade, o respeito aos direitos trabalhistas e o cuidado com a saúde e o bem-estar dos colaboradores é essencial para criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e inclusivos. É importante destacar também a importância da participação dos trabalhadores e de suas organizações representativas na definição e implementação de políticas e práticas relacionadas ao meio ambiente do trabalho. O envolvimento ativo dos trabalhadores pode contribuir para identificar riscos, propor soluções e promover uma cultura de prevenção e cuidado mútuo.²²

Nesse contexto, a conscientização e o engajamento de todos os atores envolvidos são fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Empregadores, trabalhadores, sindicatos e órgãos governamentais devem trabalhar em conjunto para identificar e mitigar os riscos ocupacionais, implementar boas práticas de gestão e promover uma cultura organizacional que valorize a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Investir em programas de prevenção de acidentes e promoção da saúde no trabalho não apenas beneficia os trabalhadores individualmente, mas também contribui para a produtividade e competitividade das empresas. Funcionários saudáveis e motivados tendem a ser mais engajados, criativos e produtivos, impactando positivamente nos resultados organizacionais. Além disso, um ambiente

²¹CORREIA, Larissa Soldate. Op. Cit., p. 32.

²²DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 58.

de trabalho seguro e saudável é um direito fundamental de todo trabalhador, reconhecido internacionalmente por organismos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT).²³

Portanto, é fundamental que as empresas estejam atentas às demandas e necessidades dos seus colaboradores, promovendo ações de prevenção, capacitação e melhoria contínua do ambiente de trabalho. Ao priorizar a saúde e segurança dos trabalhadores, as organizações não apenas cumprem com suas responsabilidades legais, mas também fortalecem sua reputação e contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. O meio ambiente do trabalho deve ser encarado como um ativo estratégico, capaz de impulsionar o desenvolvimento econômico e social de forma equilibrada e responsável.

1.4 Meio ambiente do trabalho: amplitude conceitual

O ambiente de trabalho é um espaço onde se passa grande parte do tempo. Sua importância não se limita apenas à realização de atividades laborais, mas também à nossa saúde e bem-estar. Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho torna-se crucial, não apenas para a eficiência produtiva, mas também para a qualidade de vida dos trabalhadores. O termo "meio ambiente do trabalho" refere-se ao conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais presentes no local onde as atividades laborais são desempenhadas.

O meio ambiente do trabalho é um conceito que abrange muito mais do que apenas o espaço físico onde as atividades laborais são realizadas. Ele engloba todas as condições, tanto físicas quanto psicossociais, nas quais os trabalhadores desempenham suas funções. Essa amplitude conceitual reflete a compreensão de que diversos fatores influenciam a experiência dos trabalhadores e seu bem-estar no ambiente profissional.

No âmbito teórico, diversos estudos e teorias têm sido desenvolvidos para compreender e melhorar o ambiente de trabalho. A abordagem ergonômica, por exemplo, analisa a relação entre o trabalhador e seu ambiente laboral, visando adaptá-lo às características e necessidades humanas. Outras teorias, como a psicodinâmica do trabalho, exploram os aspectos psicológicos envolvidos nas

²³DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 58.

relações laborais, destacando a importância do suporte social e do reconhecimento no ambiente de trabalho para o bem-estar dos trabalhadores.²⁴

O meio ambiente do trabalho pode ser definido como o conjunto de elementos e condições presentes no local onde as atividades laborais são realizadas. Esses elementos incluem não apenas as máquinas e ferramentas utilizadas, mas também as edificações do estabelecimento, os equipamentos de proteção individual (EPIs), as condições ergonômicas, os aspectos psicossociais, as relações interpessoais, a carga de trabalho, entre outros fatores.

Melo define o meio ambiente do trabalho como “o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual”.²⁵

O ambiente de trabalho apresenta-se historicamente como um solo propício à germinação de fatos afrontosos ao princípio da dignidade da pessoa, desencadeando movimentos da sociedade no sentido de buscar proteção efetiva contra agressões e ingerências externas que atinjam os sujeitos em sua dignidade.

É inegável que, ao longo dos tempos, o local de trabalho foi palco de diversas práticas que atentavam contra a dignidade humana. Desde condições laborais desumanas até formas de discriminação e assédio, os trabalhadores muitas vezes se viram confrontados com desafios que colocavam em xeque sua integridade e respeito como seres humanos.

Esses desafios não apenas despertaram a consciência individual, mas também mobilizaram a sociedade em direção à defesa dos direitos e da dignidade dos trabalhadores. Movimentos sociais e sindicatos surgiram como resposta a essas injustiças, buscando reverter práticas abusivas, estabelecer regulamentações e garantir condições laborais mais justas e humanas.

Além das perspectivas teóricas, existem também normas e regulamentos que buscam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Diversos países possuem legislações específicas voltadas para a proteção dos trabalhadores, estabelecendo diretrizes para a prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e promoção da saúde no trabalho. Essas normativas frequentemente abordam questões como ergonomia, exposição a agentes químicos e biológicos, condições

²⁴RIBEIRO, Claudirene Andrade. **Meio Ambiente do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 35.

²⁵MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: Ltr, 2021, p.27.

térmicas, entre outros aspectos relevantes para a segurança e saúde dos trabalhadores.²⁶

No entanto, apesar dos avanços teóricos e normativos, o meio ambiente do trabalho ainda enfrenta desafios significativos. A globalização e a busca incessante por produtividade muitas vezes resultam em condições de trabalho precárias, sobrecarga de atividades e altos níveis de estresse. Além disso, novas formas de trabalho, como o teletrabalho, trazem desafios adicionais em termos de ergonomia, organização do tempo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em sua dimensão física, o meio ambiente do trabalho refere-se às características do local onde as atividades laborais são realizadas. Isso inclui aspectos como iluminação adequada, temperatura confortável, ventilação adequada e ergonomia dos móveis e equipamentos. Condições inadequadas nesses aspectos podem contribuir para fadiga, desconforto e lesões ocupacionais.²⁷

Além disso, o meio ambiente psicossocial desempenha um papel crucial na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Esse aspecto refere-se às interações sociais no local de trabalho, incluindo relacionamentos com colegas e superiores, apoio social, autonomia no trabalho e reconhecimento profissional. Um ambiente psicossocial positivo promove a satisfação no trabalho e contribui para o engajamento dos funcionários.²⁸

As políticas e práticas organizacionais também fazem parte do meio ambiente do trabalho. Isso inclui políticas de segurança e saúde ocupacional, programas de qualidade de vida no trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional e práticas de gestão de recursos humanos. Uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar dos funcionários tende a promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Além do ambiente interno da empresa, o meio ambiente do trabalho também pode ser influenciado por fatores externos, como a legislação trabalhista, as normas de segurança e saúde ocupacional e as condições econômicas e sociais do contexto em que a organização está inserida. Esses fatores podem impactar as políticas e

²⁶CABRAL, Victor Hugo. **Saúde e Segurança do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2016, p. 34.

²⁷RIBEIRO, Claudirene Andrade. Op. Cit., p. 37.

²⁸CABRAL, Victor Hugo. Op. Cit., p. 35.

práticas adotadas pelas empresas e, conseqüentemente, as condições de trabalho dos funcionários.²⁹

Com o avanço da tecnologia e a crescente adoção do trabalho remoto, o meio ambiente do trabalho também se estende a ambientes virtuais e remotos. Nesse contexto, questões como ergonomia, comunicação digital e equilíbrio entre vida profissional e pessoal ganham relevância, pois podem afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Além dos aspectos tangíveis, o meio ambiente do trabalho também inclui elementos mais subjetivos, como cultura organizacional, valores e práticas de liderança. Uma cultura que promove a equidade, a diversidade, a inclusão e o respeito mútuo contribui para um ambiente de trabalho saudável e positivo.³⁰

As relações de poder e hierarquia dentro da organização também influenciam o meio ambiente do trabalho. Um ambiente onde há abuso de poder, discriminação ou assédio pode ser prejudicial à saúde mental e emocional dos trabalhadores, além de comprometer o desempenho e a produtividade.

Um aspecto muitas vezes negligenciado do meio ambiente do trabalho é sua dimensão emocional. As demandas emocionais do trabalho, como lidar com clientes difíceis, situações de conflito ou pressão por resultados, podem impactar o bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o estresse e o esgotamento profissional.

Em resumo, o meio ambiente do trabalho é um conceito amplo e complexo que abrange diversas dimensões e influências. Promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e positivo requer ações que considerem tanto os aspectos físicos quanto os psicossociais, culturais e organizacionais, visando garantir o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

1.5 Avanços tecnológicos e um novo meio ambiente do trabalho

A disciplina econômica foi a que sem dúvida deu o maior impulso à construção da agenda da inovação. As elaborações de Joseph Schumpeter no início do século XX tiveram um impacto considerável no debate sobre transformações tecnológicas e desenvolvimento econômico. Segundo ele, os investimentos nas novas combinações de produtos e processos produtivos de uma empresa

²⁹CABRAL, Victor Hugo. Op. Cit., p. 35.

³⁰RIBEIRO, Claudirene Andrade. Op. Cit., p. 37.

repercutem diretamente em seu desempenho financeiro, de modo que o moderno empresário capitalista deve desempenhar ao mesmo tempo um papel de liderança econômica e tecnológica.

O comportamento empreendedor, com a introdução e ampliação de inovações tecnológicas e organizacionais nas empresas, constitui um fator essencial para as transformações na esfera econômica e seu desenvolvimento no longo prazo. Nesse sentido, Schumpeter destacou o papel crucial da destruição criativa, onde novas ideias e tecnologias substituem gradualmente as antigas, impulsionando o progresso econômico e social.

A teoria schumpeteriana trouxe à tona a noção de que a competição entre empresas não se restringe apenas à disputa por recursos ou mercados existentes, mas também envolve a busca por novas formas de criar valor. Esse processo contínuo de inovação e renovação é essencial para a dinâmica econômica e para o surgimento de vantagens competitivas sustentáveis. Além disso, a visão de Schumpeter sobre o empreendedorismo como motor do progresso econômico influenciou políticas públicas e estratégias empresariais em todo o mundo. Governos passaram a adotar políticas de estímulo à inovação e ao empreendedorismo, enquanto empresas buscavam formas de promover uma cultura organizacional propícia à criatividade e ao desenvolvimento de novas ideias.³¹

Portanto, a intersecção entre a teoria econômica e a inovação, tal como delineada por Schumpeter, continua a desempenhar um papel fundamental na compreensão dos processos de desenvolvimento econômico e na formulação de políticas voltadas para o estímulo à criatividade e ao empreendedorismo.

Uma revolução tecnológica é caracterizada por uma série de avanços tecnológicos radicais, que estão estreitamente relacionados entre si, formando um conjunto complexo de tecnologias interdependentes. Essas mudanças não ocorrem de forma isolada, mas sim como parte de um ecossistema tecnológico mais amplo, onde cada avanço impulsiona e é impulsionado por outros.

Pode ser comparada a um grupo de “clusters” ou a um sistema composto por vários sistemas interconectados. Assim como as engrenagens de uma máquina, cada componente da revolução tecnológica desempenha um papel crucial no

³¹LOPES, Natane Fraga. **Os avanços tecnológicos e os impactos do trabalho remoto nas relações de trabalho**. 61f. Trabalho de conclusão de curso. Porto Alegre: Universidade Federal Do Rio Grande do Sul, 2023.

funcionamento harmonioso do todo. Essa interdependência cria um ciclo virtuoso de inovação, onde cada avanço abre caminho para novas descobertas e aprimoramentos.

Os novos sistemas tecnológicos surgem como uma mudança radical na forma como as empresas produzem e organizam suas atividades. Essas mudanças não apenas afetam os processos de produção, mas também têm um impacto profundo na estrutura organizacional, nas relações de trabalho e nas estratégias de mercado das empresas.³²

À medida que a revolução tecnológica se desdobra, surgem novas oportunidades e desafios para as empresas. Aquelas que conseguem adaptar-se rapidamente às mudanças e aproveitar as novas tecnologias podem ganhar uma vantagem competitiva significativa, enquanto as que ficam para trás correm o risco de se tornarem obsoletas.

Uma revolução tecnológica se distingue de um conjunto aleatório de sistemas tecnológicos com base em duas características básicas. A primeira característica é a forte interligação e interdependência dos sistemas participantes ao nível das suas tecnologias e mercados, que é a mais notável e que define o que se entende como revolução. Nesse sentido, cada avanço tecnológico não existe isoladamente, mas sim como parte de um ecossistema complexo onde as inovações estão intimamente conectadas e se influenciam mutuamente.³³

A segunda característica trata da capacidade de transformar profundamente o restante da economia e, eventualmente, a sociedade. Uma revolução tecnológica não se limita a melhorar a eficiência ou a produtividade em um setor específico, mas sim redefine fundamentalmente a forma como as empresas operam, como as pessoas vivem e como a sociedade funciona como um todo.

Essas revoluções não apenas introduzem novas tecnologias, mas também alteram a estrutura dos mercados, os padrões de consumo, os modelos de negócios e até mesmo as relações sociais. Ao fazer isso, elas desencadeiam ondas de mudança que se propagam por toda a economia, muitas vezes resultando em transformações profundas e duradouras.

³² LOPES, Natane Fraga. Op. Cit., p. 20.

³³ MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Desenvolvimento tecnológico e meio ambiente: uma análise interdisciplinar da história ambiental. **Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Amazonas**, Volume 15. 2023.

Essa capacidade de transformação é o que torna as revoluções tecnológicas tão disruptivas e, ao mesmo tempo, tão carregadas de potencial. Elas oferecem oportunidades sem precedentes para o progresso econômico e social, mas também apresentam desafios significativos para os quais a sociedade precisa estar preparada para enfrentar. Portanto, compreender e responder adequadamente às revoluções tecnológicas é essencial para empresas, governos e indivíduos que buscam prosperar em um mundo em constante evolução. A capacidade de antecipar as mudanças, adaptar-se rapidamente e aproveitar as oportunidades emergentes pode fazer a diferença entre o sucesso e a obsolescência em um cenário de transformação tecnológica acelerada. ³⁴

A partir da perspectiva histórica, pode-se observar que as revoluções tecnológicas começam nos países mais desenvolvidos e, posteriormente, se dispersam para os países menos desenvolvidos ao longo do tempo. Esse padrão reflete não apenas a concentração inicial de recursos e capacidades de pesquisa e desenvolvimento, mas também a influência das condições socioeconômicas e políticas na adoção e difusão de novas tecnologias.

Caracterizam-se por produzir efeitos disruptivos sobre a base da organização material da sociedade, modificando em definitivo os parâmetros de estruturação e funcionamento dos sistemas de produção e distribuição de riqueza. Essas mudanças não ocorrem de forma isolada, mas sim como parte de um processo complexo de interação entre avanços tecnológicos, práticas econômicas e instituições sociais. ³⁵

Essa evolução das tecnologias provoca ajustes nas estruturas institucionais e regulatórias para facilitar um funcionamento eficiente. À medida que novas tecnologias emergem e se tornam cada vez mais integradas à economia e à sociedade, surgem também a necessidade e a oportunidade de revisar e adaptar os sistemas de governança e regulação para garantir que acompanhem o ritmo das mudanças.

Esses ajustes institucionais podem incluir a criação de novas leis e políticas, a reformulação de padrões e normas industriais, e até mesmo mudanças nos modelos de financiamento e incentivos para promover a inovação e o empreendedorismo. Dessa forma, as revoluções tecnológicas não apenas transformam as estruturas

³⁴ LOPES, Natane Fraga. Op. Cit., p. 22.

³⁵ Ibidem, p. 32.

econômicas e sociais, mas também catalisam mudanças nas formas de governança e na organização da sociedade como um todo.

Na Primeira Revolução Industrial, datada de fins do século XVIII e início do século XIX, estabeleceu-se a relação fundamental de produção do capitalismo, ou seja, a relação entre capital e trabalho. Esse período marcou uma mudança significativa na estrutura socioeconômica, com a transição dos antigos sistemas feudais para um modelo baseado na produção em larga escala e na organização industrial. No aspecto social, nota-se um longo e árduo processo de transformação dos servos feudais e artesãos urbanos em mão de obra para o capital. O surgimento das fábricas e o crescimento das cidades industriais trouxeram consigo novas formas de trabalho assalariado, com jornadas extenuantes e condições muitas vezes desumanas, inaugurando uma era de urbanização e proletarização em larga escala.

36

Enquanto no âmbito tecnológico, houve a substituição do uso da madeira pelo carvão e ferro, seguida pelo desenvolvimento da máquina a vapor e sua aplicação na produção nas indústrias de transformação. Essas inovações não apenas aumentaram drasticamente a produtividade, mas também reconfiguraram completamente os processos de fabricação, permitindo a produção em massa de bens de consumo e a expansão dos mercados globais.³⁷

Essas mudanças técnicas estabeleceram as bases para uma série de inovações que revolucionaram o sistema de produção manufatureira. Com o advento das máquinas automáticas, linhas de montagem e novas técnicas de gestão, a produção industrial tornou-se mais eficiente e escalável, consolidando o modelo capitalista de produção e inaugurando uma nova era de crescimento econômico e transformação social.

A Segunda Revolução Industrial, de fins do século XIX e primórdios do século XX, não diferiu significativamente da Primeira Revolução em termos da extensão e profundidade das transformações produtivas e sociais que ocorreram. No entanto, isso não implica que tenha sido uma mera reprodução da revolução industrial britânica. Ao contrário, foi um período marcado por uma série de avanços e inovações que impulsionaram ainda mais o desenvolvimento industrial em escala global. Foi durante a Segunda Revolução Industrial que ficou reconhecido o papel

³⁶ LOPES, Natane Fraga. Op. Cit., p. 22.

³⁷ MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Op. Cit., p. 5.

crucial da ciência na atividade de inovação. À medida que os conhecimentos científicos avançavam, novas tecnologias e processos de produção foram desenvolvidos, acelerando o ritmo das mudanças e expandindo as fronteiras da produção industrial.

Novas áreas de desenvolvimento tecnológico surgiram, incluindo descobertas importantes nos campos do petróleo, química, eletricidade, siderurgia e sistemas de comunicação. Esses avanços não apenas aumentaram a eficiência e a produtividade das indústrias existentes, mas também abriram caminho para a criação de novas indústrias e mercados, transformando radicalmente a economia global.³⁸

Além disso, a Segunda Revolução Industrial foi marcada pela expansão da globalização e pela interconexão crescente entre as economias do mundo. O desenvolvimento de novas formas de transporte e comunicação, como o telégrafo e a locomotiva a vapor, encurtou as distâncias e facilitou o comércio internacional, criando uma rede global de interdependência econômica.

O controle sobre inovações disruptivas ou melhorias tecnológicas nessas áreas, como o motor de combustão interna, o aço, a telefonia e a transmissão de energia elétrica a longa distância, levou ao deslocamento do centro do poder, anteriormente concentrado na Inglaterra, para os Estados Unidos e a Alemanha. Esse fenômeno não apenas reconfigurou a geografia econômica global, mas também teve profundas implicações políticas e estratégicas, à medida que esses países emergentes se tornavam potências industriais dominantes.

No campo institucional, a inovação veio com a implementação do regime Fordista de organização da produção. Esse modelo, introduzido por Henry Ford no início do século XX, revolucionou a indústria ao introduzir técnicas de produção em massa, como a linha de montagem, que permitiam a produção em larga escala de bens de consumo a preços acessíveis.

O Fordismo não apenas aumentou a eficiência e a produtividade das fábricas, mas também transformou radicalmente as relações de trabalho e as práticas de gestão. A ênfase na padronização, na especialização do trabalho e na racionalização dos processos de produção levou a uma maior divisão do trabalho e a uma separação mais nítida entre trabalhadores e gerência.

³⁸ MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Op. Cit., p. 5.

Essas mudanças não foram apenas técnicas, mas também sociais e culturais. O Fordismo não apenas moldou a organização da produção industrial, mas também influenciou a forma como as pessoas viviam, trabalhavam e consumiam, criando uma nova era de consumo em massa e padronização cultural. Portanto, o controle sobre inovações tecnológicas e a implementação do Fordismo representaram pontos de inflexão cruciais na história da industrialização e do desenvolvimento econômico, inaugurando uma nova era de produção em massa e crescimento industrial que moldou o mundo moderno.³⁹

A Terceira Revolução Industrial, a partir do último quartel do século XX, proporcionou uma onda de inovações que transformaram radicalmente os processos de produção e consumo. Essa era foi caracterizada pelo surgimento e expansão de tecnologias de comunicação baseadas em microeletrônica, que revolucionaram a forma como as pessoas interagem, trabalham e se relacionam.

O paradigma tecnológico dessa revolução está centrado em tecnologias de comunicação baseadas em microeletrônica. Desde o desenvolvimento dos primeiros computadores pessoais até a disseminação da internet e dos dispositivos móveis, essas inovações criaram uma rede global de comunicação que conecta bilhões de pessoas em todo o mundo, transformando radicalmente a forma como informações são criadas, compartilhadas e consumidas.⁴⁰

A disseminação dessas tecnologias introduz descontinuidades que vão além do âmbito estritamente tecnológico, alcançando outras dimensões da organização da sociedade. O surgimento da economia digital, por exemplo, trouxe consigo novos modelos de negócios, como o comércio eletrônico e a economia compartilhada, que desafiam as estruturas tradicionais de mercado e trabalho.

Além disso, a Terceira Revolução Industrial também teve um impacto significativo no meio ambiente e na sustentabilidade global. Por um lado, o avanço das tecnologias verdes e a busca por energias renováveis oferecem soluções para os desafios ambientais enfrentados pelo planeta. Por outro lado, a produção em massa de dispositivos eletrônicos e o aumento do consumo de energia associado à economia digital levantam preocupações sobre o uso responsável dos recursos naturais e a pegada de carbono.⁴¹

³⁹MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Op. Cit., p. 5.

⁴⁰LOPES, Natane Fraga. Op. Cit., p. 25.

⁴¹Ibidem, p. 25.

Atualmente, estamos diante de uma nova revolução tecnológica que está resultando em uma imensa diversidade de transformações e avanços percebidos como ilimitados. A rápida evolução tecnológica que caracteriza essa era está redefinindo não apenas a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, mas também os próprios limites da nossa compreensão sobre o que é possível alcançar.

Essa revolução tecnológica tem um impacto abrangente, afetando toda a humanidade e transformando-a de maneiras que mesmo a mais criativa das imaginações não parece alcançar. Desde a inteligência artificial até a biotecnologia, passando pela nanotecnologia e a internet das coisas, as inovações dessa era são tão vastas e diversificadas que desafiam nossa capacidade de acompanhar seu ritmo e compreender suas ramificações.⁴²

A Quarta Revolução Industrial distingue-se das anteriores por sua evolução exponencial e não linear em um mundo cada vez mais interconectado. Ao contrário das revoluções industriais anteriores, que ocorreram de maneira mais gradual e localizada, essa era é marcada pela velocidade e abrangência das mudanças, que se propagam instantaneamente através das redes globais de comunicação e colaboração.

As novas tecnologias surgem constantemente, gerando outras ainda mais avançadas e sofisticadas. A interação entre diferentes áreas do conhecimento, como a computação, a biologia, a robótica e a física, está dando origem a soluções inovadoras para os desafios mais complexos enfrentados pela humanidade, desde a cura de doenças até a preservação do meio ambiente.

A Quarta Revolução Industrial tem como alicerce a revolução digital e combina uma variedade de tecnologias, resultando em transformações significativas em nosso modo de vida. O surgimento e a integração de tecnologias como inteligência artificial, internet das coisas, big data e computação em nuvem estão impulsionando mudanças profundas em todos os aspectos da sociedade, desde a forma como se trabalha até como nos relacionamos e consumimos informações.⁴³

Além disso, ela está promovendo mudanças em sistemas completos a níveis global e local. Os efeitos da Quarta Revolução Industrial são sentidos em todos os setores da economia, incluindo manufatura, serviços, saúde, educação e

⁴²MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Op. Cit., p. 5.

⁴³LOPES, Natane Fraga. Op. Cit., p. 25.

governança. Essas mudanças não apenas redefinem os processos de produção, mas também influenciam a dinâmica social, política e ambiental em todo o mundo.

Caracteriza-se pelo avanço das tecnologias digitais, automação e integração de sistemas, que estão redefinindo os processos de produção e o papel do trabalho humano. A automação de tarefas repetitivas e a análise de dados em larga escala estão otimizando a eficiência e a produtividade em diversos setores, ao mesmo tempo em que levantam questões sobre o futuro do emprego e a necessidade de novas habilidades e competências.⁴⁴

No entanto, a Quarta Revolução Industrial não se limita apenas ao aspecto técnico ou econômico. Ela também está moldando novas formas de interação social, comunicação e governança, criando novos desafios e oportunidades para indivíduos, empresas e governos em todo o mundo.

As alterações trazidas pelo desenvolvimento da tecnologia e dos meios de comunicação a partir do século passado e com a pandemia do coronavírus, são profundas para o meio ambiente do trabalho. Não só pelo fato de ter substituído a atuação humana pela máquina, a tecnologia trouxe a possibilidade do trabalhador exercer a sua atividade em local diverso do estabelecimento da empresa.

A tecnologia também propiciou a intermediação do trabalho pelas plataformas digitais, as quais são responsáveis pela conexão do cliente e o serviço prestado pelo trabalhador, o que veio aumentar significativamente com o período pandêmico em que vivemos.

Segundo Schaefer, o ordenamento jurídico brasileiro já reconhecia desde muito tempo a possibilidade de o trabalho ser realizado em domicílio, fora do estabelecimento do empregador, sem que isso significasse a ausência de relação de emprego, uma vez comprovado os requisitos dessa relação. Entretanto, nada era previsto quanto ao meio ambiente de trabalho e quanto às normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.⁴⁵

Na visão de Melo, nas últimas décadas, temos testemunhado uma revolução social de proporções significativas, impulsionada pelos avanços tecnológicos que permeiam nosso cotidiano. A inserção de meios de comunicação de última geração, como a internet, televisão, satélites, computadores e telefones celulares, redefiniu a

⁴⁴MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Op. Cit., p. 5.

⁴⁵SCHAEFER, Luciana de Araújo Grillo. Apontamentos Sobre o Meio Ambiente do Trabalho e as Novas Formas de Prestação do Trabalho. **Rev. TST**, São Paulo, Vol. 86, n. 1, jan/mar 2020.

maneira como interagimos, pensamos e vivemos nossas vidas. Essas inovações não apenas alteraram os padrões de consumo, mas também deixaram uma marca indelével em todos os aspectos da sociedade, incluindo política, economia e cultura.

46

O mundo contemporâneo, moldado por esses avanços, é marcado por uma interconexão global sem precedentes. A distância física entre as pessoas parece ter diminuído, enquanto as fronteiras da comunicação foram amplamente dissolvidas. Este é um tempo em que a informação flui livremente e instantaneamente, transformando-se em uma força poderosa que pode moldar opiniões, mobilizar massas e desencadear mudanças sociais e políticas.

No entanto, essa revolução tecnológica não está isenta de desafios e dilemas. Enquanto se maravilha com a facilidade de acesso à informação, também nos confrontamos com questões relacionadas à privacidade, segurança cibernética e manipulação de dados. A rápida evolução da tecnologia frequentemente supera nossas leis e normas sociais, criando um terreno fértil para debates éticos e jurídicos sobre o uso e abuso dessas ferramentas.

Além disso, o impacto da tecnologia no mercado de trabalho é uma preocupação crescente. Automação, inteligência artificial e outras inovações estão redefinindo os requisitos de habilidades e eliminando empregos tradicionais, ao mesmo tempo em que criam novas oportunidades em setores emergentes. Essa transformação radical nas relações e condições de trabalho levanta questões urgentes sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de requalificação profissional.

À medida que se navega por essas águas desconhecidas, é crucial mantermos uma abordagem equilibrada e reflexiva em relação à tecnologia. Deve-se abraçar seu potencial transformador, ao mesmo tempo em que se reconhece e mitigamos seus efeitos colaterais indesejados. Isso requer um diálogo aberto e colaborativo entre governos, empresas, academia e sociedade civil para garantir que a tecnologia seja utilizada para promover o bem comum e a inclusão social.

Os avanços tecnológicos têm desempenhado um papel transformador no ambiente de trabalho contemporâneo, dando origem a um novo cenário laboral marcado por mudanças significativas. Em primeiro lugar, a automação e a informatização de processos têm revolucionado a forma como as tarefas são

⁴⁶MELO, Sandro Nahmias. Op. Cit., p. 13.

realizadas, tornando muitas atividades mais eficientes e ágeis. Isso tem levado a uma reconfiguração dos papéis ocupacionais, com uma demanda crescente por habilidades digitais e uma maior integração de tecnologias nas rotinas laborais.

A introdução de novas tecnologias também tem proporcionado maior flexibilidade no local e na forma de trabalho, com o advento do teletrabalho e do trabalho remoto. Isso tem permitido que os trabalhadores realizem suas atividades em ambientes fora do tradicional escritório, utilizando ferramentas de comunicação online e colaboração virtual. Essa flexibilidade tem potencializado a conciliação entre vida profissional e pessoal, mas também apresenta desafios relacionados à desconexão e à gestão do tempo.

Além disso, a digitalização dos processos tem impactado diretamente na natureza das interações sociais no ambiente de trabalho. Com a comunicação cada vez mais mediada por dispositivos eletrônicos, as relações interpessoais podem se tornar mais impessoais e distantes, afetando a coesão e o senso de comunidade dentro das equipes. É fundamental, portanto, encontrar maneiras de promover a colaboração e o relacionamento humano em um contexto digital.

Por outro lado, as novas tecnologias também têm proporcionado oportunidades para aprimorar a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe, mesmo em ambientes virtuais. Plataformas de videoconferência, ferramentas de compartilhamento de documentos e redes sociais corporativas permitem uma interação mais fluida e eficaz, facilitando a troca de informações e o trabalho em equipe.

A coleta e análise de dados também têm se tornado uma parte integrante do ambiente de trabalho, fornecendo insights valiosos para a tomada de decisões e o planejamento estratégico das organizações. No entanto, isso levanta questões importantes relacionadas à privacidade e segurança das informações dos trabalhadores, exigindo políticas e práticas adequadas de governança de dados.

Os avanços tecnológicos também têm impulsionado a adoção de novos modelos de gestão e organização do trabalho, como o trabalho em projetos e equipes multidisciplinares, baseados em princípios de agilidade e flexibilidade. Isso tem exigido uma adaptação das estruturas organizacionais tradicionais, com uma maior ênfase na colaboração transversal e na liderança participativa.

No entanto, apesar dos benefícios trazidos pelos avanços tecnológicos, é importante reconhecer que também podem surgir desafios e riscos associados a

essas mudanças. A automação e a inteligência artificial podem levar à substituição de empregos tradicionais e a uma polarização no mercado de trabalho, com uma demanda crescente por habilidades técnicas e uma redução na oferta de empregos de baixa qualificação.

Além disso, a dependência excessiva da tecnologia pode aumentar a vulnerabilidade a falhas e interrupções, colocando em risco a continuidade das operações e a segurança dos dados das organizações. Portanto, é essencial adotar uma abordagem equilibrada e consciente no uso das novas tecnologias, buscando maximizar os benefícios enquanto se minimizam os riscos e impactos negativos sobre os trabalhadores e a sociedade como um todo.

Os avanços tecnológicos têm o potencial de melhorar consideravelmente o meio ambiente do trabalho, oferecendo eficiência, automação de tarefas repetitivas e o acesso a ferramentas inovadoras. A automação de processos, inteligência artificial e a Internet das Coisas (IoT) estão entre as tecnologias que transformam a forma como as atividades laborais são realizadas, proporcionando maior produtividade e otimização de recursos.⁴⁷

A flexibilidade no local de trabalho também é uma área em que os avanços tecnológicos desempenham um papel significativo. A implementação de soluções de trabalho remoto, videoconferências e plataformas colaborativas permite que os profissionais realizem suas tarefas de forma mais flexível, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No entanto, a introdução dessas tecnologias traz consigo desafios específicos para o meio ambiente do trabalho. A automação pode suscitar preocupações sobre a substituição de empregos tradicionais, exigindo uma adaptação por parte dos trabalhadores para novas competências e funções. Além disso, a conectividade constante através de dispositivos digitais pode criar desafios relacionados ao equilíbrio entre trabalho e descanso, contribuindo para a chamada "síndrome de burnout".⁴⁸

A segurança no trabalho também é um aspecto crítico que necessita de atenção na era da tecnologia. A introdução de robôs colaborativos, por exemplo,

⁴⁷JORGE, Wellington Júnior; LEDA, Maria Messias da Silva. Os direitos da personalidade e a precarização do trabalho docente frente aos recursos de tecnologia de informação e comunicação. **Revista Da Faculdade De Direito Da UERJ - RFD**, 2023, (42), 1–19.

⁴⁸SILVA, L. M. M. D.; MARQUES, A. P. B. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalho no meio ambiente do trabalho: um difícil convívio?** São Paulo: LTr, 2021, p. 41.

exige medidas rigorosas para garantir a segurança dos trabalhadores que interagem com essas máquinas. Além disso, a crescente dependência de plataformas digitais levanta questões sobre segurança de dados e privacidade. Condições de trabalho que promovem um equilíbrio saudável entre desafios profissionais e apoio emocional são essenciais.

Em resumo, os avanços tecnológicos têm redefinido o ambiente de trabalho de maneiras profundas e complexas, introduzindo novas possibilidades e desafios para os trabalhadores e as organizações. A gestão eficaz desse novo cenário requer uma compreensão holística das mudanças em curso e um compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inclusivo em uma era digital em constante evolução.

2 O TRABALHO POR PLATAFORMAS

Nos últimos decênios, os avanços tecnológicos têm desencadeado uma série de mudanças significativas nas relações interpessoais. Desde o comportamento até as interações de consumo, diversas transformações têm ocorrido, impactando diretamente o cenário do trabalho e as relações empregatícias. Esse impacto é especialmente notável no contexto do trabalho em plataformas digitais, um modelo de negócio inovador e em constante crescimento, que deu origem a uma nova categoria de trabalhadores: os trabalhadores sob demanda.

As plataformas digitais proporcionaram uma maneira flexível e conveniente de conectar prestadores de serviços autônomos a consumidores em busca de soluções imediatas. Esse modelo de trabalho, baseado na oferta de serviços sob demanda, oferece aos trabalhadores a oportunidade de escolher seus horários e tarefas, proporcionando uma maior autonomia e liberdade em relação ao trabalho tradicional.

2.1 Da economia de compartilhamento à Uberização

A economia de compartilhamento emergiu como uma resposta aos modelos tradicionais de consumo, promovendo a utilização mais eficiente de recursos por meio do compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos. Esse modelo, baseado na ideia de acesso sobre a posse, ganhou popularidade com plataformas como Airbnb, que permitiam que pessoas compartilhassem suas casas como hospedagem temporária. No entanto, esse conceito evoluiu para um fenômeno mais amplo conhecido como "uberização", que se caracteriza pela oferta de serviços sob demanda, facilitada por plataformas digitais, como a Uber, que conectam prestadores de serviços independentes a clientes em busca de soluções imediatas.

A uberização do trabalho, embora tenha seu nome derivado do Uber e inclua motoristas associados a aplicativos de transporte, vai além dessa categoria específica de profissionais. Esse fenômeno não pode ser reduzido apenas à manifestação superficial do neoliberalismo ou à flexibilização do trabalho, nem pode ser considerado apenas um resultado da inovação tecnológica.⁴⁹

⁴⁹SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 35.

A uberização do trabalho envolve uma transformação mais ampla nas relações de trabalho e na economia, caracterizada pela crescente precarização e flexibilização das condições de emprego. Isso se reflete não apenas nos motoristas de aplicativos, mas também em uma variedade de setores e profissões, onde trabalhadores autônomos são contratados sob demanda, sem os benefícios e proteções tradicionalmente associados ao emprego formal.⁵⁰

Essa tendência de uberização tem sido impulsionada por uma combinação de fatores, incluindo mudanças nas leis trabalhistas, avanços tecnológicos e a busca das empresas por maior eficiência e redução de custos. No entanto, seus efeitos se estendem além do mercado de trabalho, afetando também o acesso a direitos sociais, como seguridade social e benefícios trabalhistas.⁵¹

Os trabalhadores uberizados muitas vezes enfrentam condições de trabalho precárias, salários baixos, falta de estabilidade no emprego e ausência de proteção social. Isso levanta preocupações sobre a justiça e a equidade no mercado de trabalho, bem como sobre os impactos sociais mais amplos dessa tendência, incluindo o aumento da desigualdade e da insegurança econômica.

Portanto, compreender a uberização do trabalho requer uma análise mais profunda das dinâmicas econômicas, políticas e sociais que a impulsionam, bem como um exame crítico das suas implicações para os trabalhadores, as empresas e a sociedade como um todo. Isso inclui a busca por soluções que garantam condições de trabalho justas e dignas para todos os trabalhadores, independentemente do setor em que atuam, e promovam uma distribuição mais equitativa dos benefícios e oportunidades gerados pela economia digital.⁵²

A uberização desafia sistematicamente a definição tradicional das relações de emprego, resultando em disputas legais para o sistema judiciário brasileiro. Frequentemente, esse sistema se mostra hesitante diante desse novo contexto socioeconômico, produzindo decisões divergentes em relação ao reconhecimento ou afastamento das relações de emprego entre prestadores de serviço.

⁵⁰ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, 22.

⁵¹LIMA NETO, A. M. **A era digital alcançou a todos?** Uma discussão sobre inclusão e exclusão na educação brasileira em tempos de pandemia. Ponta Grossa -PR: Atena Editora, 2022, p. 32.

⁵²Ibidem, p. 48.

Essa hesitação judicial reflete a complexidade da uberização do trabalho, que borra as fronteiras entre o trabalho autônomo e o emprego formal. Em muitos casos, os tribunais são confrontados com a necessidade de interpretar as leis trabalhistas existentes à luz dessa nova realidade, o que pode levar a interpretações variadas e decisões contraditórias.

Por um lado, há casos em que os tribunais reconhecem a existência de uma relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, argumentando que esses trabalhadores estão sujeitos a uma subordinação jurídica e econômica semelhante à dos empregados tradicionais. Isso pode resultar na concessão de direitos trabalhistas e benefícios aos trabalhadores, como salário mínimo, horas extras e férias remuneradas.⁵³

Por outro lado, também existem casos em que os tribunais rejeitam o reconhecimento da relação de emprego, argumentando que os trabalhadores são autônomos e têm controle sobre sua própria atividade laboral. Nesses casos, os tribunais podem considerar as plataformas digitais como meros intermediários entre os prestadores de serviço e os consumidores, isentando as empresas de responsabilidade trabalhista.

Essa inconsistência nas decisões judiciais cria incerteza jurídica tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, dificultando a proteção efetiva dos direitos trabalhistas. Além disso, essa falta de clareza pode incentivar práticas abusivas por parte das empresas, que podem explorar a ambiguidade legal para evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas.⁵⁴

Não se pode ignorar que a uberização reavivou no Brasil o debate sobre a flexibilização das relações de trabalho. A discussão em torno dessa flexibilização deve considerar o processo de reformulação produtiva, que surge da integração dos avanços das tecnologias de base microeletrônica e da conectividade em rede ao sistema produtivo.

Esse fenômeno não apenas reconfigura o modo como o trabalho é realizado, mas também desafia os modelos tradicionais de emprego e as relações laborais estabelecidas. Com a expansão das plataformas digitais e a proliferação do trabalho

⁵³FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

⁵⁴ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. São Paulo, Boitempo, 2020, p. 44.

sob demanda, surgem novas formas de organização do trabalho, caracterizadas pela flexibilidade e pela autonomia dos trabalhadores.⁵⁵

Essa flexibilização das relações de trabalho é, em parte, impulsionada pela demanda por serviços mais ágeis e personalizados, que atendam às necessidades imediatas dos consumidores. As plataformas digitais proporcionam essa flexibilidade ao permitir que os trabalhadores escolham quando e como desejam trabalhar, adaptando-se às suas preferências e circunstâncias individuais.

No entanto, essa flexibilização também levanta preocupações em relação aos direitos dos trabalhadores e à proteção social. A ausência de garantias trabalhistas e benefícios sociais para os trabalhadores uberizados pode resultar em condições precárias de trabalho e insegurança econômica, exacerbando ainda mais as desigualdades existentes.⁵⁶

A uberização transformou a maneira como muitos setores operam, oferecendo uma gama diversificada de serviços, desde transporte e entrega de alimentos até tarefas domésticas e cuidados pessoais, tudo acessível por meio de aplicativos móveis. Essa mudança de paradigma levou a uma economia mais flexível e descentralizada, onde os trabalhadores podem atuar de forma autônoma, determinando seus próprios horários e condições de trabalho.

No entanto, a uberização também trouxe consigo uma série de desafios e controvérsias. Enquanto as plataformas digitais promovem a flexibilidade e a conveniência para os consumidores, muitas vezes às custas da segurança e dos direitos trabalhistas dos prestadores de serviços. Os trabalhadores independentes muitas vezes enfrentam baixos salários, ausência de benefícios e falta de proteção social, enquanto as empresas de plataforma se beneficiam de uma mão de obra barata e altamente disponível.⁵⁷

Além disso, a uberização levanta questões sobre a regulação do trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores em um ambiente cada vez mais digitalizado e globalizado. A falta de regulamentação adequada pode levar à exploração e precarização do trabalho, além de criar desigualdades sociais e econômicas entre os trabalhadores da plataforma e os empregados tradicionais.

⁵⁵HACHEM, Daniel Wunder; FARIA, Luzardo. Regulação jurídica das novas tecnologias no Direito Administrativo brasileiro: impactos causados por Uber, WhatsApp, Netflix e seus similares. **Revista Brasileira de Direito**, v. 15, n. 3, p. 180-203, 2019.

⁵⁶HACHEM, Daniel Wunder; FARIA, Luzardo. Op. Cit., p. 183.

⁵⁷FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Op. Cit., p. 19.

Por outro lado, algumas pessoas argumentam que a uberização oferece oportunidades de emprego e renda para aqueles que de outra forma estariam desempregados ou subutilizados no mercado de trabalho tradicional. As plataformas digitais proporcionam uma maneira de monetizar ativos subutilizados, como carros e habilidades pessoais, permitindo que os trabalhadores aproveitem ao máximo seus recursos.

No entanto, para garantir que a uberização beneficie a todos os envolvidos, é necessário adotar uma abordagem equilibrada que proteja os direitos dos trabalhadores enquanto promove a inovação e a eficiência econômica. Isso pode incluir a implementação de regulamentações trabalhistas mais flexíveis e adaptáveis, o estabelecimento de padrões mínimos de remuneração e proteção social para os trabalhadores independentes e o incentivo à negociação coletiva entre trabalhadores e plataformas.⁵⁸

Além disso, é fundamental promover o diálogo entre os diversos interessados, incluindo empresas de plataforma, trabalhadores, governos e sociedade civil, para encontrar soluções sustentáveis que equilibrem as necessidades dos trabalhadores, consumidores e empresas. Somente através de uma abordagem colaborativa e orientada para o futuro será possível enfrentar os desafios e explorar as oportunidades oferecidas pela uberização e pela economia de compartilhamento de forma justa e equitativa.

2.2 O trabalho por plataformas pós-pandemia

No século XXI, a convergência entre avanços tecnológicos, a ampliação da internet e os efeitos da pandemia de Covid-19 têm promovido mudanças profundas nas estruturas tradicionais de emprego, impulsionando uma transformação significativa nas relações trabalhistas.

O surgimento de tecnologias disruptivas, combinado com o contexto global da pandemia, tem gerado uma pressão por inovação, eficiência e constante atualização de habilidades, redefinindo as normas que regem o mundo do trabalho. Nesse cenário dinâmico, observamos a flexibilização das relações laborais e o surgimento

⁵⁸LIMA NETO, A. M. Op. Cit., p. 38.

de novas formas de trabalho que ultrapassam os moldes convencionais de vínculo empregatício.

A uberização do trabalho é um exemplo claro desse fenômeno, onde plataformas digitais conectam prestadores de serviço a consumidores, oferecendo flexibilidade de horários e independência, mas muitas vezes às custas da segurança e dos direitos trabalhistas. Além disso, o trabalho remoto se tornou uma realidade para muitos, impulsionado pela necessidade de distanciamento social durante a pandemia, desafiando as estruturas tradicionais de trabalho presencial.

O trabalho por plataformas, também conhecido como trabalho gig, é uma modalidade de trabalho que se popularizou com o avanço da tecnologia e o surgimento de plataformas digitais que conectam prestadores de serviços autônomos a clientes em busca de soluções imediatas. Esse modelo de trabalho permite que os indivíduos realizem tarefas sob demanda, como transporte, entrega de alimentos, serviços domésticos e muitos outros, por meio de aplicativos móveis.

59

Essa forma de trabalho oferece uma série de vantagens tanto para os prestadores de serviços quanto para os consumidores. Para os trabalhadores, o trabalho por plataformas proporciona flexibilidade de horários, autonomia na escolha das tarefas a serem realizadas e uma fonte adicional de renda. Muitos veem nessa modalidade uma oportunidade de complementar sua renda principal ou mesmo de se dedicar integralmente a essa atividade.

Por outro lado, para os consumidores, o trabalho por plataformas oferece conveniência e acessibilidade a uma variedade de serviços, muitas vezes com preços competitivos e tempos de espera reduzidos. As plataformas digitais facilitam a contratação de serviços sob demanda, proporcionando uma experiência mais ágil e eficiente para os clientes.⁶⁰

A crescente prevalência de plataformas digitais tem redefinido as dinâmicas de emprego, introduzindo modelos de trabalho mais flexíveis, como os baseados em economia de gig. No entanto, essa flexibilidade muitas vezes é acompanhada pela ambiguidade na definição da relação entre a plataforma e os trabalhadores. A

⁵⁹CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, M. C. S. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 48.

⁶⁰LIMA NETO, A. M. Op. Cit., p. 38.

distinção clara entre empregado e contratado independente, crucial para determinar direitos e responsabilidades, torna-se mais complexa.⁶¹

A estratificação tecnológica, marcada pela automação e pela intermediação digital, muitas vezes obscurece as linhas tradicionais de subordinação. Enquanto os trabalhadores de plataformas digitais desfrutam de uma autonomia aparente em relação aos seus horários e locais de trabalho, a dependência em relação às regras algorítmicas das plataformas pode criar uma forma única de subordinação digital. Esta subordinação é menos evidente do que a tradicional, dificultando a aplicação de normas trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, a relação de vínculo torna-se turva em um contexto em que as plataformas digitais atuam como intermediárias entre os prestadores de serviços e os clientes finais. O empregador principal muitas vezes se distancia da relação direta com os trabalhadores, tornando desafiador estabelecer uma conexão clara entre as partes e, conseqüentemente, dificultando a aplicação de regulamentações trabalhistas.⁶²

Em suma, embora os sistemas legais tenham evoluído para abordar a classificação errônea de trabalhadores, a estratificação tecnológica e econômica introduz novas camadas de complexidade. A necessidade de redefinir e adaptar as leis trabalhistas para se adequarem à natureza fluida e digital do trabalho é evidente. A busca por um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos dos trabalhadores representa um desafio crucial na era das plataformas digitais.

A evolução do trabalho na era das plataformas digitais redefine a própria natureza da atividade laboral. A transição da classe virtual para os trabalhadores do clique destaca não apenas a virtualização das tarefas, mas também a reconfiguração das relações de trabalho, demandando uma reflexão cuidadosa sobre questões de justiça, equidade e regulamentação que moldarão o futuro do emprego na era digital.⁶³

Este fenômeno não apenas introduz mudanças incrementais, mas redefine fundamentalmente as formas convencionais de emprego e a relação entre empregadores e trabalhadores.

⁶¹CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes**, vol. 14, núm. 1, 2020.

⁶²CASILLI, Antonio A. Op. Cit., p. 05.

⁶³DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W. Narrativas em rede: O Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **MovimentAção**, v. 8, n. 14, p. 189– 208, 2021.

Nesse novo paradigma, a flexibilidade surge como uma característica central. As plataformas digitais proporcionam aos trabalhadores uma liberdade sem precedentes em relação aos horários e locais de trabalho. Não mais restritos a espaços físicos específicos, os profissionais agora têm a capacidade de moldar seus próprios cronogramas e ambientes de trabalho, resultando em uma autonomia que transcende as estruturas tradicionais.

A ascensão da economia de gig exemplifica essa mudança. Trabalhadores são agora contratados para tarefas específicas por meio de plataformas online, desafiando a noção de emprego de longo prazo em prol de uma abordagem mais flexível e adaptável. A natureza transitória e variada dessas ocupações cria um cenário em que a diversidade de experiências de trabalho é valorizada.

O trabalho remoto, facilitado pelas plataformas digitais, se torna uma realidade comum. Profissionais podem desempenhar suas funções de qualquer lugar do mundo, desencadeando uma redefinição dos limites geográficos tradicionais dos ambientes de trabalho. Essa mudança não apenas transforma a dinâmica dos escritórios, mas também promove a colaboração global.⁶⁴

A conectividade virtual e ferramentas de colaboração digital são catalisadores essenciais dessa evolução. Equipes dispersas globalmente podem colaborar em tempo real, rompendo barreiras físicas e estimulando a troca instantânea de ideias. Essa nova forma de interação redefine o conceito de presença física no ambiente de trabalho.⁶⁵

Além disso, a era das plataformas digitais promove o empreendedorismo e o trabalho independente. Indivíduos podem oferecer seus serviços diretamente ao público, explorando oportunidades de negócios por meio de plataformas de freelancers e comércio online. Essa democratização do empreendedorismo cria um ambiente propício para a inovação e a diversificação profissional.

A economia de plataforma foi impulsionada pela pandemia, que evidenciou a necessidade das empresas de adaptarem seus modelos de negócio para atender às demandas de um mercado em constante mudança. O distanciamento social imposto pela crise sanitária acelerou a transição para o ambiente digital, levando muitas empresas a redefinirem suas estratégias e investirem em plataformas online.

⁶⁴ANTUNES, Ricardo. Op. Cit., p. 22.

⁶⁵CASILLI, Antonio A. Op. Cit., p. 08.

Enquanto algumas companhias já estavam se preparando para essa transição, outras foram forçadas a agir rapidamente em busca de sobrevivência.

Setores como o de *streaming* de conteúdo e serviços de entrega de comida viram um aumento significativo na demanda durante a pandemia, impulsionando o crescimento da economia de plataforma. Empresas de entretenimento e alimentação tiveram que se adaptar rapidamente, lançando aplicativos e plataformas online para atender à crescente demanda por entretenimento em casa e entregas de alimentos seguras.

Durante o período de crise sanitária, muitos trabalhadores recorreram a essas plataformas como uma fonte de renda alternativa, devido ao fechamento de postos de trabalho tradicionais e à necessidade de distanciamento social. Esse aumento na demanda por serviços sob demanda destacou o papel fundamental das plataformas digitais na economia pós-pandemia.⁶⁶

Os entregadores, reconhecidos como trabalhadores essenciais durante a pandemia, desempenharam um papel crucial ao atender a crescente demanda por serviços de entrega em domicílio, impulsionada pelo distanciamento social. A elevação da importância desse trabalho destaca a necessidade de uma compreensão mais aprofundada das complexas relações sociais que envolvem esses profissionais.

Um estudo revelou o impacto da pandemia nos entregadores, destacando dados significativos. Durante esse período, 58,9% dos entregadores experimentaram uma queda em seus rendimentos. Antes da pandemia, 57% relataram trabalhar mais de nove horas diárias, número que aumentou para 62% durante a crise sanitária. A jornada semanal de trabalho era de sete dias para 51,9% dos entrevistados e seis dias para 26,3%. Quanto aos rendimentos, 47,7% ganhavam até R\$ 520,00 semanais, 17,8% até R\$ 260,00, e 34,4% auferiam menos que esse valor. No contexto pandêmico, 83,2% afirmaram ter medo de se contaminar com o vírus em circulação.⁶⁷

Esses dados evidenciam não apenas a importância crítica dos entregadores, mas também os desafios enfrentados por esses profissionais, incluindo precarização

⁶⁶ANTUNES, Ricardo. Op. Cit., p. 22.

⁶⁷ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Operarismo Digital: tecnologia, plataformas e circulação das lutas dos trabalhadores. **Revista Fronteiras - estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 47–58, 2020.

financeira, jornadas exaustivas e preocupações relacionadas à saúde em um período de alta demanda por seus serviços.

A pandemia também destacou a importância da agilidade e da inovação no mundo dos negócios. Empresas que conseguiram se adaptar rapidamente ao ambiente digital e oferecer soluções inovadoras conseguiram se destacar em meio à crise. Por outro lado, aquelas que relutaram em abraçar a transformação digital ou que não conseguiram se adaptar rapidamente enfrentaram dificuldades para sobreviver no novo cenário econômico.

Além disso, a pandemia acelerou a adoção de novas tecnologias e mudou o comportamento do consumidor de forma permanente. Cada vez mais pessoas estão optando por serviços online, como compras pela internet, entretenimento em streaming e trabalho remoto, criando novas oportunidades para empresas que operam na economia de plataforma.

É importante destacar que a rápida expansão da economia de plataforma também levanta questões importantes relacionadas à regulamentação, concorrência e proteção dos direitos dos trabalhadores. À medida que mais empresas adotam modelos de negócios baseados em plataformas, é crucial garantir que essas operações sejam conduzidas de forma ética e responsável, respeitando os direitos dos consumidores e dos trabalhadores.⁶⁸

Em suma, a pandemia acelerou a transformação digital e impulsionou o crescimento da economia de plataforma. Empresas de diversos setores foram obrigadas a se adaptar rapidamente ao ambiente online para sobreviver, destacando a importância da inovação e da agilidade nos negócios. No entanto, é fundamental garantir que esse crescimento seja acompanhado por regulamentações adequadas e práticas éticas para garantir um ambiente de negócios justo e sustentável.

No entanto, a pandemia também expôs algumas fragilidades e desigualdades associadas ao trabalho por plataformas. Muitos trabalhadores enfrentaram condições de trabalho precárias, baixos salários e falta de proteção social, evidenciando a necessidade de regulamentação e proteção adequada para esses profissionais. Além disso, a dependência excessiva de plataformas digitais pode aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores a choques econômicos e mudanças no mercado de trabalho.⁶⁹

⁶⁸ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Op. Cit., p. 49.

⁶⁹ANTUNES, Ricardo. Op. Cit., p. 22.

A pandemia também acelerou mudanças estruturais na economia global, levando a uma maior adoção de tecnologias digitais e modelos de trabalho remoto. Como resultado, muitas empresas e consumidores passaram a valorizar ainda mais a conveniência e a flexibilidade oferecidas pelo trabalho por plataformas, impulsionando ainda mais o crescimento desse setor.

No entanto, é importante reconhecer que o trabalho por plataformas também apresenta desafios significativos em termos de regulação e proteção dos direitos dos trabalhadores. A falta de segurança no emprego, a ausência de benefícios sociais e a falta de acesso a serviços de saúde e segurança no trabalho são algumas das preocupações levantadas por trabalhadores e defensores dos direitos trabalhistas.

Diante desses desafios, é fundamental que governos, empresas e sociedade civil trabalhem juntos para desenvolver políticas e regulamentações que garantam condições de trabalho justas e dignas para os trabalhadores por plataformas. Isso inclui a implementação de medidas para proteger os direitos trabalhistas, garantir remuneração justa e acesso a benefícios sociais, bem como promover a transparência e a responsabilidade das plataformas digitais.⁷⁰

Além disso, é importante investir em programas de capacitação e educação para os trabalhadores por plataformas, ajudando-os a desenvolver habilidades relevantes e adaptáveis para o mercado de trabalho em rápida evolução. Isso pode incluir o apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de novas competências digitais, bem como o acesso a oportunidades de formação profissional e reconversão profissional.

Em suma, o trabalho por plataformas continuará desempenhando um papel importante na economia pós-pandemia, oferecendo oportunidades de emprego e renda para milhões de pessoas em todo o mundo. No entanto, é essencial abordar os desafios e vulnerabilidades associados a esse modelo de trabalho, garantindo que todos os trabalhadores tenham condições de trabalho justas, seguras e dignas em um ambiente econômico em constante mudança.

⁷⁰ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Op. Cit., p. 49.

2.3 O mito da “parceria”

A "uberização" do trabalho, exemplificada pela relação entre empresas de aplicativos como Uber, Rappi e entregadores, frequentemente se apoia no mito da "parceria". Essas empresas retratam sua relação com os entregadores como uma parceria entre iguais, onde estes têm autonomia e flexibilidade para trabalhar quando desejarem. No entanto, essa narrativa muitas vezes mascara a realidade das condições de trabalho desses profissionais.

O processo de plataformização do trabalho está inserido no contexto mais amplo da inovação tecnológica, no qual o uso de plataformas digitais facilita a troca de produtos e serviços entre pessoas e empresas. Diversos termos foram cunhados para descrever esse fenômeno, incluindo economia de compartilhamento, economia sob demanda, economia de plataforma, economia disruptiva e economia de pares, entre outros. Optaremos por utilizar o termo "capitalismo de plataformas" para enfatizar o papel das plataformas na acumulação de capital e sua função no capitalismo contemporâneo, seguindo as orientações teóricas de Nick Snircek.⁷¹

Nesse contexto, as plataformas digitais desempenham um papel central na organização e mediação das transações econômicas, conectando ofertantes e demandantes de bens e serviços de maneira mais eficiente e descentralizada. O advento dessas plataformas trouxe consigo transformações significativas nas relações de trabalho, na economia e na sociedade em geral, moldando o que conhecemos como o capitalismo de plataformas.

Os processos de trabalho dos entregadores de comida por aplicativos envolvem a conexão por meio de dispositivos celulares aos aplicativos das plataformas de entrega. Ao se conectar, os entregadores ficam disponíveis para atender às demandas do aplicativo, que são originadas de estabelecimentos pagantes para serem apresentados aos usuários. As entregas abrangem coleta e entrega de lanches, podendo incluir também a compra de produtos solicitados pelo cliente no mercado.⁷²

⁷¹KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

⁷²FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. O trabalho no século XXI e o novo adeus a classe trabalhadora. **Revista Princípios**, n. 159, pp.11-42, jul./out. 2020.

A automação é evidente na decisão de quais entregadores serão designados para as entregas, sendo controlada pelo algoritmo da plataforma. No entanto, a opção de recusar solicitações é limitada. Após a entrega, os usuários são convidados a avaliar o serviço, atribuindo notas ou comentários ao entregador. Enquanto os entregadores permanecem conectados ao aplicativo, as plataformas coletam dados em tempo real sobre seu desempenho. Esse modelo reflete a intensificação do controle e monitoramento, que são aspectos críticos nas condições de trabalho dos entregadores de aplicativos.⁷³

A iFood revela em seu site que várias variáveis são consideradas para receber uma entrega. Primeiro, é necessário estar em um raio de 5 km do restaurante. Além disso, ter um bom "histórico no aplicativo" é crucial, o que significa estar online apenas quando é possível realizar a entrega, não recusar excessivamente as corridas, completar corretamente as entregas anteriores, estar com o celular carregado, GPS e pacote de dados de internet ativado, data e hora ajustadas, além de ter o veículo em condições adequadas. Manter uma boa avaliação, baseada no feedback dos clientes, também é um requisito importante.⁷⁴

A relação de subordinação entre as empresas plataformas e os entregadores é evidente em vários aspectos. As plataformas exercem controle ao determinar quem pode trabalhar, definir quem realizará cada entrega, especificar o tipo e a forma da entrega, e estipular o tempo máximo permitido. Além disso, elas impõem unilateralmente o valor da entrega e a taxa de ganho dos entregadores. O gerenciamento da força de trabalho ocorre por meio de mecanismos opacos e não explícitos, muitas vezes envolvendo bonificações e estratégias de gamificação para manter os trabalhadores conectados e disponíveis para a plataforma. Esses elementos ressaltam a natureza hierárquica e controladora das relações de trabalho nos aplicativos de entrega.

A aparente liberdade e flexibilidade oferecidas pelas plataformas digitais no mundo do trabalho muitas vezes suscitam questionamentos sobre a verdadeira natureza das relações laborais estabelecidas por meio desses modelos. Enquanto defensores destacam a autonomia dos trabalhadores para definirem seus próprios

⁷³FILGUEIRAS, V; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020, p. 29.

⁷⁴Ibidem, p. 29.

horários e escolherem os tipos de serviços que desejam realizar, críticos levantam preocupações sobre a subordinação e controle exercidos pelas próprias plataformas.

A discussão sobre liberdade e flexibilidade versus subordinação e controle é central no debate sobre as condições de trabalho em plataformas digitais. Embora os trabalhadores possam ter a liberdade de escolher quando e como trabalhar, essa autonomia muitas vezes é limitada pelas políticas e algoritmos das plataformas. Decisões algorítmicas que afetam a distribuição de tarefas, avaliações de desempenho e até mesmo a remuneração podem ser percebidas como formas de controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores.⁷⁵

Para Amorim e Moda, no trabalho por aplicativo, ocorre uma forma de "contratação camuflada da força de trabalho", na qual os processos de trabalho são gerenciados de maneira a estabelecer uma relação de hierarquia e subordinação dos trabalhadores às empresas. Ao se conectarem às plataformas por meio dos aplicativos, os trabalhadores ficam submetidos a uma autoridade externa, que gerencia as demandas dos clientes, estabelece o valor do serviço, o tempo gasto para a sua realização e controla suas tarefas.⁷⁶

Essa relação de subordinação é mascarada sob a ideia de autonomia e flexibilidade oferecida pelo trabalho por aplicativo. No entanto, na prática, os trabalhadores muitas vezes têm pouca ou nenhuma autonomia real sobre suas atividades laborais. Eles precisam seguir as regras e diretrizes estabelecidas pelas empresas de aplicativos, sob pena de sofrerem punições ou mesmo serem desativados das plataformas.⁷⁷

A autoridade exercida pelas empresas de aplicativos sobre os trabalhadores é evidente na maneira como controlam os aspectos fundamentais do trabalho, como a definição de preços e tarifas, a alocação de tarefas e a avaliação do desempenho dos trabalhadores. Isso cria uma relação de dependência econômica e vulnerabilidade para os trabalhadores, que muitas vezes se encontram em uma posição de desvantagem em relação às empresas.

⁷⁵FILGUEIRAS, V; ANTUNES, R. Op. Cit., p. 33.

⁷⁶AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59- 71, jan./abr. 2020.

⁷⁷PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo Antunes. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

A estratégia de negócio das plataformas consiste em mobilizar o trabalho autônomo e contornar a regulação trabalhista vigente. Esse modelo de negócio busca criar barreiras para a atuação das normas protetivas do trabalho, permitindo que as empresas operem de forma mais flexível e sem as responsabilidades associadas aos vínculos empregatícios tradicionais. Para tanto, as empresas reforçam a mensagem dos princípios da parceria, promovendo uma ideia de liberdade e autonomia que, na prática, é apenas aparente e relativa.

Ao destacar a ideia de parceria, as plataformas de trabalho por aplicativo buscam transmitir a imagem de que os trabalhadores são parceiros igualmente independentes e autônomos. No entanto, essa autonomia muitas vezes é limitada pela estrutura e controle exercidos pelas próprias empresas sobre as atividades dos trabalhadores.

Essas empresas estabelecem regras, diretrizes e algoritmos que determinam como o trabalho é realizado, incluindo a precificação dos serviços, a distribuição de tarefas e até mesmo a avaliação do desempenho dos trabalhadores. Isso cria uma relação de dependência econômica dos trabalhadores em relação às plataformas, apesar da aparência de autonomia.

Essa estratégia permite que as plataformas evitem as obrigações trabalhistas e os custos associados à contratação de funcionários, como pagamento de salários mínimos, benefícios sociais e direitos trabalhistas. Ao classificar os trabalhadores como autônomos ou parceiros, as empresas se eximem de responsabilidades legais e garantias trabalhistas, transferindo os riscos e custos para os próprios trabalhadores.

Além de enfatizar a autonomia, a Uber reforça a ideia de liberdade e flexibilidade por meio de seu discurso publicitário. Expressões como "Faça seu próprio horário", "Dirigir com o app da Uber oferece uma oportunidade flexível de ganhos" e "Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando" são comuns em suas campanhas de marketing e comunicações corporativas.⁷⁸

⁷⁸CALVETE, Cássio da Silva. A indústria 4.0 e a Nova Razão do Mundo. In: DAL ROSSO, Sadi et al. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre, CirKula, 2022, p. 45.

Essas mensagens buscam transmitir a ideia de que trabalhar como motorista parceiro da Uber oferece total controle sobre o tempo e os ganhos. A promessa de flexibilidade de horários é particularmente atraente para muitas pessoas que buscam uma forma de renda complementar ou uma alternativa ao emprego tradicional.

No entanto, é importante destacar que essa suposta liberdade e autonomia muitas vezes não corresponde à realidade vivenciada pelos motoristas parceiros. Embora tenham a flexibilidade de escolher seus horários de trabalho, eles ainda estão sujeitos às regras, tarifas e algoritmos estabelecidos pela plataforma.

Os motoristas parceiros podem enfrentar pressões para trabalhar em determinados horários ou áreas para maximizar seus ganhos, de acordo com as demandas do aplicativo. Além disso, o poder de negociação dos motoristas é limitado, já que não têm voz nas decisões estratégicas da empresa e não possuem os mesmos direitos e proteções trabalhistas dos funcionários tradicionais.

A "uberização" do trabalho também tende a enfraquecer as formas tradicionais de organização dos trabalhadores, como sindicatos e associações profissionais. A natureza fragmentada e individualizada do trabalho por aplicativo dificulta a mobilização coletiva e a defesa dos direitos trabalhistas.

É importante reconhecer que a narrativa da "parceria" entre empresas de aplicativos e entregadores serve aos interesses das empresas, permitindo-lhes contornar as responsabilidades trabalhistas e os custos associados. Essas empresas se beneficiam da flexibilidade e da mão-de-obra barata proporcionadas pela "uberização" do trabalho, enquanto os entregadores arcam com os custos da precarização e da insegurança.

Portanto, é fundamental desafiar o mito da "parceria" e exigir que as empresas de aplicativos reconheçam os entregadores como trabalhadores com direitos e garantias trabalhistas. Isso requer uma regulamentação adequada do setor, que proteja os direitos e a dignidade dos trabalhadores, e promova relações de trabalho justas e equitativas no contexto da economia de plataforma.

2.4 As jornadas extenuantes

As jornadas extenuantes representam um desafio significativo para muitos trabalhadores, impactando negativamente sua saúde física e mental, bem como seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas longas horas de trabalho podem levar a uma série de consequências adversas, incluindo fadiga crônica, estresse excessivo e até mesmo problemas de saúde graves. Além disso, as jornadas extenuantes podem minar a produtividade e a eficiência, resultando em um ciclo prejudicial de trabalho excessivo sem benefícios tangíveis.

Nesse contexto, políticas que visam regular e limitar as horas de trabalho são essenciais para proteger os direitos e o bem-estar dos trabalhadores. Ao estabelecer limites razoáveis para as jornadas de trabalho e promover uma cultura de respeito ao tempo de descanso e lazer, as empresas e as autoridades podem contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

O trabalho em plataformas digitais trouxe consigo uma transformação significativa nas dinâmicas tradicionais de emprego, questionando e redefinindo os vínculos de emprego estabelecidos. Nesse novo paradigma, os trabalhadores, muitas vezes denominados freelancers ou colaboradores independentes, oferecem seus serviços por meio de plataformas online que conectam oferta e demanda de trabalho.

Uma das características distintivas do trabalho em plataformas digitais é a natureza flexível e não tradicional do emprego. Os trabalhadores nessas plataformas muitas vezes atuam como prestadores de serviços independentes, assumindo tarefas ou projetos sob demanda. Isso contrasta com o modelo tradicional de emprego, onde os trabalhadores são contratados como funcionários regulares com contratos de trabalho mais estáveis.

Essa flexibilidade oferece aos trabalhadores a oportunidade de definir seus próprios horários e escolher as tarefas que desejam realizar. No entanto, também traz consigo desafios, como a falta de benefícios tradicionais, a insegurança financeira associada à variação na demanda por serviços e a ausência de proteções trabalhistas que muitas vezes são garantidas aos empregados tradicionais.

A característica central desse modelo é a flexibilidade. Os trabalhadores têm a capacidade de escolher quando e como desejam realizar suas tarefas, ajustando seu tempo de trabalho de acordo com suas preferências pessoais. Isso proporciona

uma autonomia notável, permitindo que os profissionais moldem sua agenda de acordo com suas necessidades e circunstâncias individuais.⁷⁹

Apesar dos benefícios em termos de flexibilidade e acesso a oportunidades para alguns trabalhadores, a transformação nas dinâmicas tradicionais de emprego também levanta preocupações sobre a segurança no trabalho, a estabilidade econômica e as condições gerais de trabalho. À medida que essa forma de emprego continua a se expandir, a necessidade de regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores torna-se cada vez mais evidente.

A discussão sobre o vínculo de emprego nas plataformas digitais envolve a análise de fatores como a dependência econômica, a autonomia do trabalhador, a subordinação à plataforma e a natureza da relação contratual. Muitos trabalhadores nessas plataformas dependem exclusivamente delas para sua subsistência, o que levanta questões sobre a vulnerabilidade desses profissionais e a possível necessidade de proteções adicionais.⁸⁰

No modelo flexível adotado por essas empresas, a transferência de riscos e custos para os trabalhadores é a norma, rejeitando a condição de assalariamento e reduzindo os entregadores a meros elementos de produção acionados apenas conforme as demandas do capital. Entretanto, a aceitação dessa relação é negada pelas empresas e, em alguns casos, até mesmo pelos próprios entregadores, que se consideram trabalhadores autônomos e enxergam sua interação com as plataformas como uma parceria, conforme estabelecido nos termos de uso dos aplicativos. Apesar disso, essa forma de organização do trabalho também apresenta desafios e impasses para a ação coletiva.

O estabelecimento de um período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma, limitando-o a 12 horas diárias, visa garantir a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Esse limite busca evitar o esgotamento físico e mental decorrente de longas jornadas de trabalho consecutivas, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ao impor essa restrição, as autoridades reconhecem a importância de regular as horas de trabalho em plataformas digitais para evitar abusos e excessos que possam prejudicar os trabalhadores.

⁷⁹CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

⁸⁰ARAÚJO, Sara Nogueira de. A desmistificação do autogerenciamento no trabalho em plataformas digitais. **Laborare**. Ano VI, número 10, p. 27 – 68, Jan-Jun/2023.

Além disso, a exigência de uma jornada de 8 horas diárias efetivamente trabalhadas para receber o piso nacional estabelece um padrão mínimo de remuneração justa e adequada para os trabalhadores. Essa medida busca garantir que os trabalhadores recebam uma compensação proporcional ao tempo e esforço dedicados ao trabalho, promovendo assim a equidade e a dignidade no ambiente de trabalho. Ao definir esse requisito, as autoridades buscam proteger os direitos dos trabalhadores e combater a exploração e a precarização do trabalho em plataformas digitais.

Portanto, ao estabelecer essas regulamentações, as autoridades buscam equilibrar os interesses dos trabalhadores com as necessidades do mercado de trabalho digital, promovendo condições de trabalho justas e dignas. Essas medidas visam garantir que os trabalhadores sejam tratados com respeito e recebam uma remuneração adequada pelo seu trabalho, contribuindo para o fortalecimento da proteção social e o desenvolvimento sustentável da economia digital.

A dicotomia entre liberdade e flexibilidade, de um lado, e subordinação e controle, do outro, destaca a complexidade das relações de trabalho nas plataformas digitais. É fundamental considerar essas nuances ao avaliar o verdadeiro impacto desses modelos no mundo do trabalho e ao desenvolver estratégias para garantir condições laborais justas e equitativas.

As dinâmicas cotidianas do trabalho estão cada vez mais influenciadas pelo controle do tempo e espaço, especialmente no contexto do trabalho remoto e das plataformas digitais. Com o avanço da tecnologia e a popularização de ferramentas de comunicação online, os limites entre vida pessoal e profissional tornaram-se mais difusos, permitindo que as atividades laborais invadam o espaço doméstico e se estendam para além do horário tradicional de trabalho.

O controle do tempo tornou-se uma questão central nas relações de trabalho contemporâneas, com muitos profissionais enfrentando a pressão para estar constantemente disponíveis e conectados, mesmo fora do horário de expediente. Isso pode resultar em uma sensação de constante vigilância e estresse, à medida que os trabalhadores se veem obrigados a responder a e-mails, mensagens e solicitações de trabalho em qualquer momento do dia ou da noite.

Além disso, o controle do tempo e espaço no trabalho é frequentemente exercido por meio de ferramentas de monitoramento e produtividade, que registram o tempo gasto em determinadas tarefas, a atividade online dos trabalhadores e até

mesmo sua localização física. Isso pode criar um ambiente de vigilância constante e desconfiança, minando a autonomia e a privacidade dos profissionais.

No caso do trabalho por aplicativo, como entregadores e motoristas de transporte, o controle do tempo e espaço é ainda mais evidente, uma vez que as plataformas monitoram em tempo real a localização e o deslocamento dos trabalhadores, determinam as rotas e horários de trabalho e impõem metas de desempenho a serem alcançadas. Isso pode resultar em uma sensação de precariedade e falta de controle sobre as próprias condições de trabalho.⁸¹

A necessidade de conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares e pessoais torna-se ainda mais desafiadora quando o tempo e espaço de trabalho se tornam fluidos e permeáveis. Muitos profissionais enfrentam dificuldades para estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, o que pode levar a conflitos e estresse no ambiente familiar e social.⁸²

No entanto, é importante reconhecer que o controle do tempo e espaço no trabalho não é apenas uma questão negativa. Em alguns casos, o trabalho remoto e a flexibilidade de horários podem proporcionar maior autonomia e liberdade aos trabalhadores, permitindo que conciliem melhor suas diversas responsabilidades e interesses.⁸³

Por outro lado, é fundamental garantir que os trabalhadores tenham o direito de desconectar-se do trabalho fora do horário de expediente e que sejam protegidos contra práticas abusivas de controle e vigilância por parte dos empregadores ou plataformas. Isso requer a implementação de regulamentações trabalhistas adequadas, que estabeleçam limites claros para o controle do tempo e espaço no trabalho e garantam o respeito aos direitos e à dignidade dos trabalhadores.

Contudo, o cenário do trabalho dos entregadores de comida por aplicativos no Brasil é caracterizado pela presença dominante de grandes empresas que controlam o mercado. No entanto, a análise revela uma uniformidade notável na forma como essas empresas se relacionam com os entregadores. A precarização e intensificação do trabalho são aspectos evidentes, refletidos em jornadas extensas,

⁸¹ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 32.

⁸²GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a finaceirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Aracaju, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

⁸³ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 32.

variando de 8 a 14 horas por dia, com trabalhadores frequentemente atuando de 6 a 7 dias por semana.⁸⁴

As jornadas extenuantes enfrentadas pelos entregadores de aplicativos representam um aspecto significativo das condições de trabalho nesse setor. Muitos desses profissionais operam em longas e exaustivas jornadas, frequentemente ultrapassando os limites de horas estabelecidos pelas leis trabalhistas. Isso ocorre devido à pressão para cumprir metas de entrega e garantir uma renda satisfatória, levando-os a trabalhar por longos períodos sem pausas adequadas para descanso.

⁸⁵

A natureza do trabalho de entrega, que muitas vezes exige que os profissionais estejam disponíveis em horários flexíveis e atendam a uma demanda imprevisível, contribui para as jornadas extenuantes dos entregadores. Eles podem sentir a necessidade de ficar online por longos períodos para garantir um volume suficiente de pedidos e maximizar seus ganhos, mesmo que isso signifique sacrificar o descanso e o tempo de lazer.⁸⁶

Além disso, a falta de regulamentação eficaz do setor permite que as plataformas de entrega imponham prazos apertados e expectativas irrealistas aos entregadores. Isso cria uma cultura de trabalho intensiva, na qual os profissionais se veem constantemente sob pressão para atender às demandas dos aplicativos, mesmo que isso signifique colocar sua saúde e bem-estar em risco.

As jornadas extenuantes dos entregadores de aplicativos também têm impactos negativos em sua saúde física e mental. O trabalho contínuo por longas horas pode levar à fadiga, estresse e esgotamento, aumentando o risco de lesões, acidentes e problemas de saúde relacionados ao trabalho. Além disso, a falta de tempo para descanso e cuidados pessoais adequados pode levar a problemas de sono, ansiedade e outros transtornos psicológicos.

É importante reconhecer que muitos entregadores dependem do trabalho por aplicativo como principal fonte de renda e sustento para si e suas famílias. A necessidade de garantir um volume suficiente de pedidos para manter sua

⁸⁴ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just in time? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020.

⁸⁵BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. **Revista Direito**. UnB. Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02 | ISSN 2357-8009 | p. 146-170.

⁸⁶ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 31.

subsistência pode levar alguns profissionais a se submeterem a jornadas extenuantes, mesmo que isso comprometa sua saúde e qualidade de vida.

A questão das jornadas extenuantes dos entregadores de aplicativos levanta preocupações sobre a exploração do trabalho e a falta de proteção social nesse setor. Os entregadores frequentemente trabalham como autônomos ou contratados independentes, o que os coloca em uma posição desvantajosa em termos de direitos trabalhistas e benefícios sociais. Isso os deixa vulneráveis à exploração e à precarização de suas condições de trabalho.⁸⁷

Os entregadores assumem uma série de responsabilidades e custos, incluindo a aquisição e manutenção de motos ou bicicletas, despesas com combustível, alimentação e manutenção das ferramentas de trabalho. Além disso, ficam expostos a riscos significativos, como acidentes, sem contar com uma proteção mínima para si e suas famílias. Este contexto, conforme corroborado por pesquisas anteriores sobre o tema, destaca a ausência de salvaguardas adequadas para os trabalhadores nesse setor, gerando uma série de desafios e vulnerabilidades.⁸⁸

A pesquisa de Abílio, identificou vários processos de gamificação para trabalhos de motorista de entrega, como espera em filas de inscrição que podem durar de 1 a 2 anos, diferentes taxas e bônus para atender à demanda esperada em dias de baixo tráfego, como dias chuvosos. e Domingo, sistemas de pontos e recompensas que consolidam diversos parâmetros para dar um posicionamento ao entregador, como: ficar mais tempo "logado", não rejeitar pedidos, entregar no horário previsto pela plataforma e receber melhores avaliações de clientes e restaurantes.⁸⁹

Sistemas de pontos e recompensas são consolidados, levando em consideração vários parâmetros para posicionar o entregador. Esses parâmetros englobam aspectos como permanecer "logado" por mais tempo, não recusar pedidos, entregar dentro do prazo estabelecido pela plataforma e receber avaliações positivas de clientes e restaurantes. Essas práticas de gamificação, embora possam oferecer incentivos, também introduzem uma dinâmica competitiva e pressões

⁸⁷ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 31.

⁸⁸Ibidem, p. 31.

⁸⁹ABÍLIO, L. C. Op. Cit., p. 78., p. 78.

adicionais sobre os entregadores, influenciando diretamente suas condições de trabalho.

Outro dispositivo de controle encontrado nas postagens foi o bloqueio realizado por aplicativos. Os relatos mostram que existem dois tipos de bloqueio: o bloqueio formal, onde o entregador é penalizado por vários dias ou até mesmo desconectado do aplicativo, e o bloqueio “branco”, onde o entregador não recebe nenhum aviso, mas o aplicativo simplesmente para de enviar. No primeiro caso, há muitas reclamações sobre arbitrariedades e erros de aplicação difíceis de reverter, e no segundo caso não há o que fazer e onde reclamar, porque a conta “funciona”.⁹⁰

A relação entre trabalhadores e plataformas de entrega muitas vezes carece das proteções trabalhistas tradicionais, como jornada de trabalho regulamentada, benefícios sociais e direitos sindicais. A flexibilidade oferecida pelas plataformas é frequentemente acompanhada pela instabilidade financeira e pela falta de segurança no emprego.

A natureza algorítmica da coordenação do trabalho levanta preocupações sobre a opacidade dos critérios de alocação de tarefas, a possibilidade de discriminação algorítmica e a falta de transparência nas decisões algorítmicas. Os entregadores muitas vezes têm pouco controle sobre como são avaliados pelos algoritmos e sobre as condições em que realizam seu trabalho.

2.5 Os acidentes e o ônus com os tratamentos

Os entregadores também estão sujeitos a riscos de segurança no trabalho, especialmente em áreas urbanas congestionadas e mal iluminadas. Eles podem ser vítimas de assaltos, acidentes de trânsito e agressões físicas durante o cumprimento de suas entregas, o que afeta não apenas sua saúde física, mas também sua saúde mental e bem-estar emocional.

A falta de proteção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é uma preocupação adicional para os entregadores por aplicativos. Muitos deles não têm acesso a equipamentos de proteção adequados, como capacetes e coletes

⁹⁰IORA, Italo Matheus Leporassi. **Quando o consentimento falha: controle e resistências nos processos de trabalho de entregadores subordinados por meio de plataformas digitais.** Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/246498/001146465.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jan. 2024.

refletores, e não recebem treinamento adequado em segurança no trânsito e manuseio de carga.

A natureza precária e instável do trabalho de entrega por aplicativos também pode ter um impacto negativo na saúde mental dos entregadores. A pressão para atender às metas de entrega, lidar com clientes insatisfeitos e lidar com a incerteza em relação à renda futura pode causar estresse, ansiedade e depressão.⁹¹

Os acidentes são uma realidade preocupante para os entregadores de aplicativos, que enfrentam uma série de riscos no desempenho de suas atividades laborais. Esses profissionais frequentemente operam em ambientes urbanos movimentados e estão sujeitos a condições perigosas, como tráfego intenso, más condições das vias e imprudência de outros condutores. Como resultado, estão mais expostos a acidentes de trânsito, quedas e outras situações que podem resultar em lesões físicas.⁹²

A pressão para cumprir prazos de entrega apertados e atender a demanda dos clientes pode levar os entregadores a assumir comportamentos de risco, como dirigir em alta velocidade, desrespeitar regras de trânsito e negligenciar a segurança pessoal. Além disso, a falta de treinamento adequado em segurança no trânsito e manuseio de carga pode aumentar a probabilidade de acidentes entre os entregadores por aplicativos. Muitos deles não recebem orientações sobre como lidar com situações de emergência ou como proteger sua integridade física durante o trabalho.⁹³

Os acidentes podem ter consequências graves para os entregadores, incluindo lesões incapacitantes, traumas físicos e até mesmo fatalidades, podem resultar em uma série de lesões, desde ferimentos leves, como cortes e contusões, até lesões mais graves, como fraturas ósseas, traumatismos cranianos e lesões na coluna vertebral. Essas lesões podem ter um impacto significativo na saúde e no bem-estar dos entregadores, levando a incapacidade temporária ou permanente e até mesmo à morte.

Muitos enfrentam longos períodos de recuperação, hospitalização e reabilitação após um acidente, o que pode afetar sua capacidade de trabalhar e

⁹¹SILVA, Samara. **Os trabalhadores de aplicativos e a precarização das relações de trabalho: Uma Análise do fenômeno e suas consequências jurídicas e sociais.** 133f. Trabalho de conclusão de curso. São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, 2023.

⁹²ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 33.

⁹³SILVA, Samara. Op. Cit., p. 31.

gerar um ônus financeiro significativo com despesas médicas e tratamentos. A falta de proteção social e seguro saúde adequado para os entregadores agrava ainda mais o ônus financeiro associado aos acidentes. Muitos desses profissionais não têm acesso a planos de saúde ou benefícios trabalhistas que cubram os custos de tratamentos médicos, consultas especializadas e terapias de reabilitação. Isso os deixa em uma situação vulnerável, tendo que arcar com despesas médicas consideráveis do próprio bolso.⁹⁴

Além das despesas médicas, os acidentes também podem resultar em perda de renda para os entregadores, especialmente se ficarem impossibilitados de trabalhar durante o período de recuperação. Muitos dependem exclusivamente do trabalho por aplicativo como fonte de renda, o que torna qualquer interrupção em suas atividades uma questão financeira urgente e preocupante.

Os acidentes também têm um impacto psicológico significativo nos entregadores, que muitas vezes sofrem de estresse, ansiedade e traumas emocionais após uma experiência traumática. A recuperação física e emocional pode ser longa e desafiadora, especialmente se os entregadores não tiverem acesso a apoio psicológico e serviços de saúde mental adequados.⁹⁵

O direito à saúde, por sua vez, abrange a garantia de condições adequadas no ambiente laboral, assegurando que os trabalhadores possam desempenhar suas funções sem riscos excessivos à sua integridade física e mental. A conexão entre o meio ambiente do trabalho e a saúde reflete a compreensão de que um ambiente laboral saudável contribui não apenas para o bem-estar individual, mas também para a produtividade e a coesão social.⁹⁶

A legislação trabalhista e normativas específicas voltadas à segurança e saúde no trabalho buscam concretizar esse direito fundamental. Elas estabelecem padrões mínimos, promovem a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e garantem que os trabalhadores tenham acesso a informações e condições que lhes permitam desempenhar suas atividades de maneira segura.

Além disso, a noção de meio ambiente do trabalho como direito fundamental destaca a responsabilidade dos empregadores em criar ambientes laborais saudáveis e seguros. Isso implica a implementação de práticas de gestão que

⁹⁴ARAÚJO, Sara Nogueira de. Op. Cit., p. 31.

⁹⁵SILVA, Samara. Op. Cit., p. 32.

⁹⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 57.

promovam o respeito à saúde e à dignidade dos trabalhadores, considerando não apenas os aspectos físicos, mas também os psicossociais.⁹⁷

A responsabilidade pelos acidentes muitas vezes é objeto de controvérsia e disputas legais, especialmente quando envolve a responsabilidade das plataformas de entrega. Os entregadores podem se encontrar em uma posição desfavorável ao tentar obter compensação por danos e prejuízos, enfrentando obstáculos burocráticos e jurídicos no processo.

É fundamental que os entregadores tenham acesso a proteção social e benefícios trabalhistas que os ajudem a lidar com os ônus financeiros e emocionais associados aos acidentes. Isso inclui seguro saúde abrangente, indenização por acidentes de trabalho, licença remunerada em caso de incapacidade temporária e apoio psicológico para lidar com o trauma e o estresse pós-acidente.⁹⁸

O trágico incidente ocorrido em 6 de julho de 2019, envolvendo Thiago de Jesus Dias, um entregador de mercadorias por aplicativo, é emblemático dos graves problemas que permeiam o mercado de trabalho atual. Aos 33 anos de idade, Thiago encontrava-se exercendo suas funções em São Paulo quando, repentinamente, sentiu-se mal, não recebendo o socorro adequado e vindo a falecer dias depois em um hospital da região. Sua jornada de trabalho estendia-se por 12 horas diárias, e a causa de sua morte foi atribuída a um acidente vascular cerebral. Esse evento chocante não apenas gerou indignação, mas também trouxe à tona os profundos impactos da precarização do mercado de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores.⁹⁹

O caso de Thiago reflete não apenas a vulnerabilidade dos trabalhadores que atuam em condições precárias, mas também a desumanização e a falta de cuidado por parte das empresas que operam os aplicativos de entrega. Em vez de priorizar a assistência imediata ao trabalhador em situação de emergência, a empresa em questão optou por dar baixa no pedido, preocupada apenas em informar aos clientes sobre possíveis atrasos nas entregas. Essa atitude revela uma clara negligência e falta de comprometimento com a segurança e o bem-estar dos colaboradores.

⁹⁷VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2016, p. 18.

⁹⁸SILVA, Samara. Op. Cit., p. 33.

⁹⁹CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo APP**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>. Acesso em: 29 mar. 2024.

O triste episódio de Thiago Dias destaca a necessidade urgente de se abordar as condições de trabalho dos entregadores por aplicativo. Esses profissionais frequentemente enfrentam jornadas extenuantes, sem acesso a benefícios trabalhistas ou proteções sociais adequadas. Além disso, a ausência de regulamentação específica para essa categoria contribui para a perpetuação de situações de precariedade e exploração.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível que sejam adotadas medidas efetivas para proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores de aplicativos. Isso inclui a implementação de regulamentações trabalhistas mais abrangentes, que garantam jornadas de trabalho justas, remuneração adequada, acesso a benefícios e condições seguras de trabalho.

Além disso, é importante que as plataformas de entrega assumam sua responsabilidade na proteção da segurança e bem-estar dos entregadores, implementando medidas de segurança e prevenção de acidentes, oferecendo treinamento em segurança viária e fornecendo apoio financeiro e assistência em caso de acidentes.¹⁰⁰

No entanto, para que essas medidas sejam eficazes, é necessário um esforço conjunto dos governos, empresas, sindicatos e sociedade civil para garantir que os direitos e a segurança dos entregadores sejam devidamente protegidos e respeitados. Isso requer políticas públicas robustas, regulamentações trabalhistas adequadas e uma cultura de responsabilidade e solidariedade no setor de entrega de aplicativos.

É fundamental que as empresas que operam os aplicativos assumam sua responsabilidade social e ética, priorizando o bem-estar e a segurança de seus trabalhadores em todas as circunstâncias. Isso requer o estabelecimento de políticas internas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, bem como a adoção de medidas concretas para prevenir acidentes e garantir uma resposta adequada em casos de emergência.¹⁰¹

Além disso, é preciso ampliar o debate público sobre a uberização do trabalho e os desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos. A conscientização da sociedade civil, aliada à pressão política e à atuação dos órgãos reguladores, é essencial para promover mudanças significativas e garantir que todos os

¹⁰⁰GROHMANN, Rafael. Op. Cit., p. 110.

¹⁰¹VECCHI, Ipojuca Demétrius. Op. Cit., p. 18.

trabalhadores sejam tratados com justiça e dignidade, independentemente de sua forma de emprego.

É imperativo que todos os envolvidos, desde as empresas até os legisladores e a sociedade em geral, ajam de forma proativa para garantir que casos como esse não se repitam e que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos em todos os momentos.

2.6 O Supremo Tribunal Federal – STF e o limbo de direitos

A situação dos entregadores de aplicativos, frequentemente referida como "limbo", reflete um dilema onde esses trabalhadores se veem em uma posição de desvantagem em relação aos direitos trabalhistas. Esse cenário apresenta uma dicotomia significativa: de um lado, está a proteção integral da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com todos os direitos e garantias associados; do outro, está a ausência de quaisquer direitos reconhecidos, deixando os entregadores desprotegidos e sem amparo legal.

Essa realidade binária expõe os entregadores de aplicativos a uma série de vulnerabilidades, como a falta de benefícios sociais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego e aposentadoria. Além disso, a ausência de uma relação formal de trabalho dificulta o acesso a serviços essenciais, como assistência médica e previdenciária, deixando esses trabalhadores desamparados em casos de doença, acidente ou desemprego.

Diante desse contexto, a questão do limbo dos entregadores de aplicativos suscita debates sobre a necessidade de revisão das políticas trabalhistas e regulamentações relacionadas ao trabalho na economia digital. É essencial que sejam promovidas iniciativas que visem garantir direitos básicos e proteção social a esses trabalhadores, assegurando condições de trabalho dignas e equitativas, independentemente do modelo de emprego ou modalidade de contratação.

O Supremo Tribunal Federal (STF) desempenha um papel crucial na proteção e interpretação dos direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal. No entanto, em algumas situações, a atuação do STF pode resultar em um "limbo de direitos", onde a garantia e aplicação efetiva desses direitos ficam comprometidas.

Essa situação pode ocorrer quando há indefinição ou omissão por parte do STF em questões controversas ou em casos que envolvem lacunas legislativas.

Nesses cenários, os direitos fundamentais dos cidadãos ficam em um estado de incerteza jurídica, pois não há uma posição clara por parte do órgão máximo do Judiciário sobre como interpretar e aplicar tais direitos.

O limbo de direitos também pode surgir quando o STF decide não se manifestar sobre questões relevantes ou adia o julgamento de casos importantes por longos períodos de tempo. Isso pode acontecer devido a uma série de fatores, incluindo sobrecarga de processos, complexidade das questões em debate e divergências internas entre os ministros.

Com o surgimento de novas modalidades de trabalho, como o trabalho dos entregadores por aplicativo, o Direito do Trabalho assume um papel fundamental na proteção dos trabalhadores, conforme preconizado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo o jurista Delgado, cabe ao operador jurídico examinar se o Direito do Trabalho reconhece e valida adequadamente essa relação empregatícia emergente. Nesse sentido, o operador jurídico deve analisar os elementos jurídico-formais do contrato de trabalho para garantir a efetiva proteção do hipossuficiente na relação trabalhista.¹⁰²

O Direito do Trabalho, pautado em princípios como o da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, busca assegurar condições dignas e justas de trabalho, independentemente da modalidade de emprego. Diante disso, é necessário avaliar se as novas formas de trabalho, como a dos entregadores por aplicativo, estão em conformidade com os preceitos trabalhistas estabelecidos.¹⁰³

No entanto, muitas vezes, as relações de trabalho nesse contexto apresentam características híbridas, que não se enquadram facilmente nos moldes tradicionais do contrato de trabalho. Isso pode dificultar a aplicação das normas trabalhistas e a garantia dos direitos dos trabalhadores, levando o operador jurídico a uma análise detalhada e criteriosa da situação.¹⁰⁴

É importante ressaltar que a proteção jurídica dos trabalhadores não se restringe apenas ao reconhecimento do vínculo empregatício, mas também abrange questões como remuneração justa, jornada de trabalho adequada, segurança e saúde no ambiente laboral, entre outros direitos fundamentais. Diante das

¹⁰²DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 32.

¹⁰³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 41 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 44.

¹⁰⁴DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 34.

peculiaridades das novas modalidades de trabalho, é fundamental que o Direito do Trabalho acompanhe as transformações do mercado laboral e se adapte para garantir a efetiva proteção dos trabalhadores. Isso requer uma abordagem flexível e atualizada, que leve em consideração as especificidades de cada contexto de trabalho.¹⁰⁵

Assim, cabe ao operador jurídico realizar uma análise criteriosa das relações de trabalho dos entregadores por aplicativo, considerando os princípios e normas do Direito do Trabalho, a fim de assegurar a proteção jurídica adequada dos trabalhadores e promover relações laborais justas e equilibradas.

A proteção jurídica do hipossuficiente é a essência do Direito Trabalhista, visto que esse ramo do direito foi concebido para proteger o trabalhador, que é a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Essa proteção não implica em considerar o Direito do Trabalho como adversário do empregador. A diferença reside no fato de que o empregador detém o poder econômico, conferindo-lhe uma posição mais elevada em relação ao empregado. Diante dessa disparidade, o Direito do Trabalho busca atribuir ao trabalhador uma vantagem jurídica que equilibre as partes e minimize essa diferença, buscando, assim, uma relação jurídica mais equitativa.

¹⁰⁶

Essa igualdade não se traduz em uma vantagem para o trabalhador, como pode ser erroneamente interpretado, mas sim na busca por uma paridade de condições, garantida pelo princípio constitucional da isonomia. Nesse contexto, cabe ao juiz buscar uma igualdade material entre as partes, de modo a assegurar que os direitos e deveres sejam exercidos de maneira justa e equilibrada.

É importante ressaltar que a proteção jurídica do hipossuficiente no âmbito do Direito do Trabalho não visa prejudicar o empregador, mas sim garantir que as relações de trabalho sejam pautadas pela justiça e pela equidade. Trata-se de um instrumento essencial para evitar abusos e arbitrariedades por parte do empregador e para assegurar que o trabalhador tenha seus direitos respeitados e sua dignidade preservada.

No contexto das relações trabalhistas, a igualdade de condições entre empregador e empregado é fundamental para garantir um ambiente laboral justo e harmonioso. Por isso, o Direito do Trabalho se preocupa em estabelecer normas e

¹⁰⁵GROHMANN, Rafael. Op. Cit., p. 110.

¹⁰⁶CONFORTI, Luciana Paula. Op. Cit., p. 03.

princípios que promovam essa igualdade, protegendo os trabalhadores da exploração e garantindo-lhes condições dignas de trabalho.¹⁰⁷

A questão dos direitos dos entregadores por aplicativos tem sido objeto de debate no Supremo Tribunal Federal (STF), onde diversas ações têm sido apresentadas em busca de garantias trabalhistas e previdenciárias para esses profissionais. No entanto, o STF tem enfrentado dificuldades em estabelecer um posicionamento claro sobre o tema, deixando os entregadores em um verdadeiro limbo de direitos.¹⁰⁸

Uma das principais questões em discussão é a natureza do vínculo de trabalho entre os entregadores e as plataformas digitais. Enquanto as empresas de aplicativos defendem que esses profissionais são autônomos e não têm direito a benefícios trabalhistas, os entregadores argumentam que são subordinados às empresas e deveriam ser reconhecidos como empregados, com todos os direitos correspondentes.

O STF tem sido acionado para decidir sobre a constitucionalidade de leis estaduais e municipais que buscam regulamentar o trabalho dos entregadores por aplicativos, bem como para analisar ações que questionam a legalidade de práticas adotadas pelas empresas, como a precarização das condições de trabalho e a falta de garantias sociais e previdenciárias.

No entanto, o tribunal tem se mostrado dividido em relação ao tema, com diferentes ministros adotando posicionamentos opostos. Enquanto alguns ministros defendem a aplicação da legislação trabalhista tradicional aos entregadores por aplicativos, outros argumentam que é necessário criar uma legislação específica para regular essa nova forma de trabalho.¹⁰⁹

Essa falta de consenso no STF tem contribuído para a manutenção do limbo de direitos dos entregadores por aplicativos, que continuam enfrentando condições de trabalho precárias e sem acesso a benefícios básicos como seguro saúde, licença remunerada e aposentadoria.

Enquanto isso, as empresas de aplicativos continuam operando sem uma regulação adequada, aproveitando-se da vulnerabilidade dos entregadores para manter seus lucros elevados e sua flexibilidade operacional. Essa situação coloca os

¹⁰⁷GROHMANN, Rafael. Op. Cit., p. 111.

¹⁰⁸PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas Relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2021, p. 31.

¹⁰⁹OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

entregadores em uma posição de extrema fragilidade, sujeitos a abusos e exploração por parte das empresas.¹¹⁰

Diante desse cenário, é fundamental que o STF assuma uma postura firme e coerente em relação aos direitos dos entregadores por aplicativos, garantindo-lhes proteção jurídica e social adequada. Isso envolve reconhecer sua condição de trabalhadores e assegurar-lhes os direitos fundamentais previstos na Constituição e na legislação trabalhista.

Além disso, é importante que o STF estimule o debate público sobre o tema e pressione o poder legislativo a adotar medidas eficazes para regulamentar o trabalho dos entregadores por aplicativos e proteger seus direitos. Somente assim será possível superar o limbo de direitos em que esses profissionais se encontram e garantir-lhes uma vida digna e justa.

2.7 O trabalhador de plataformas como sujeito de direitos

Nos últimos anos, com o surgimento e a expansão das plataformas digitais, uma nova categoria de trabalhadores emergiu: o trabalhador de plataformas. Esses profissionais, que atuam como motoristas, entregadores, prestadores de serviços, entre outros, têm desempenhado um papel fundamental na economia moderna. No entanto, muitas vezes enfrentam condições de trabalho precárias e uma falta de proteção adequada aos seus direitos trabalhistas.

Apesar de muitas empresas de plataformas classificarem esses trabalhadores como autônomos ou parceiros, a realidade é que muitos deles dependem exclusivamente dessas plataformas para obter sua renda. Isso os coloca em uma posição de vulnerabilidade, pois têm pouca ou nenhuma influência sobre as condições de trabalho estabelecidas pelas empresas.¹¹¹

O trabalhador de plataformas digitais, muitas vezes chamado de trabalhador de aplicativos ou *gig worker*, emerge como uma figura central nas discussões sobre direitos trabalhistas na era digital. Esses indivíduos, que atuam como motoristas de aplicativos, entregadores ou prestadores de serviços em plataformas online, desempenham um papel fundamental na economia contemporânea, mas enfrentam

¹¹⁰GROHMANN, Rafael. Op. Cit., p. 111.

¹¹¹Ibidem, p. 112.

uma série de desafios em relação ao reconhecimento e garantia de seus direitos laborais.¹¹²

Em muitos casos, os trabalhadores de plataformas são classificados como autônomos ou empreendedores independentes pelas empresas que os contratam, o que resulta na negação de direitos trabalhistas básicos, como remuneração justa, jornada de trabalho regulamentada e proteção social. Essa classificação questionável permite que as plataformas digitais exerçam um alto grau de controle sobre o trabalho dos indivíduos, sem assumir a responsabilidade pelos direitos trabalhistas.

No entanto, há um crescente reconhecimento, tanto a nível nacional quanto internacional, de que os trabalhadores de plataformas devem ser tratados como sujeitos de direitos trabalhistas e que devem ser garantidas as proteções e benefícios básicos a que todo trabalhador tem direito. Isso inclui a defesa de salários dignos, condições de trabalho seguras e saudáveis, seguro contra acidentes de trabalho e direito à organização sindical e negociação coletiva.

A luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores de plataformas tem sido objeto de debates acalorados em diversos países, com sindicatos, organizações de direitos humanos e ativistas trabalhistas exigindo uma regulamentação mais rigorosa e uma maior responsabilidade por parte das empresas de tecnologia. Essa pressão tem levado a avanços significativos em alguns lugares, com a promulgação de leis e regulamentos que visam proteger os direitos dos trabalhadores de plataformas.¹¹³

No entanto, os desafios persistem, especialmente diante da rápida evolução do mercado de trabalho digital e das estratégias cada vez mais sofisticadas adotadas pelas empresas para evitar a regulamentação e a responsabilidade pelos direitos trabalhistas. Além disso, a falta de consenso internacional sobre o status legal e os direitos dos trabalhadores de plataformas dificulta a adoção de medidas eficazes em nível global.¹¹⁴

Como sujeitos de direitos, os trabalhadores de plataformas têm o direito fundamental de serem tratados com dignidade e respeito em seu local de trabalho. Isso inclui o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, remuneração justa,

¹¹²OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Op. Cit., p. 2610.

¹¹³SILVA, Mariana dos Anjos Ramos Carvalho e; PEREIRA, Amanda de Lima; CAMPOS, Kelly de Amorim. O que mudou no controle de jornada e no trabalho híbrido com a Lei 11.442. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, out. 2022, p. 13.

¹¹⁴TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da (Org.). **Direito do Trabalho Contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2021, p. 31.

proteção contra discriminação e assédio, entre outros direitos garantidos pela legislação trabalhista.¹¹⁵

No entanto, a realidade enfrentada por muitos trabalhadores de plataformas é bem diferente. Muitos deles trabalham longas horas, sem intervalos adequados para descanso, e enfrentam pressão constante para atingir metas de produção ou entrega estabelecidas pelas empresas.

Além disso, a falta de reconhecimento legal desses trabalhadores como empregados muitas vezes os priva de benefícios importantes, como seguro saúde, aposentadoria e licenças remuneradas. Isso os deixa em uma posição ainda mais precária em caso de doença, lesão ou outras emergências.

Diante desse cenário, é fundamental que se reconheça o trabalhador de plataformas como sujeito de direitos e sejam adotadas medidas para garantir a proteção desses direitos. Isso inclui a regulamentação adequada do trabalho em plataformas, a fim de garantir condições de trabalho justas e seguras para todos os trabalhadores envolvidos.

Além disso, as empresas de plataformas devem ser responsabilizadas por garantir o cumprimento das leis trabalhistas e o respeito aos direitos dos trabalhadores. Isso significa implementar políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho justo e respeitoso, bem como fornecer benefícios e proteções adequadas aos seus trabalhadores.¹¹⁶

É importante que haja uma maior conscientização e mobilização por parte dos próprios trabalhadores de plataformas, bem como da sociedade em geral, para exigir mudanças significativas na forma como esses trabalhadores são tratados. Somente através de uma ação coletiva e de uma pressão contínua sobre as empresas e os legisladores será possível garantir que os direitos dos trabalhadores de plataformas sejam devidamente protegidos e respeitados.¹¹⁷

Diante desse cenário, é essencial que governos, organizações internacionais, sociedade civil e empresas de tecnologia trabalhem em conjunto para encontrar soluções que garantam a proteção e o respeito aos direitos dos trabalhadores de plataformas. Isso requer uma abordagem multidimensional que leve em consideração as complexidades do mercado de trabalho digital e promova um

¹¹⁵OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Op. Cit., p. 2615.

¹¹⁶TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da (Org.). Op. Cit., p. 32.

¹¹⁷GROHMANN, Rafael. Op. Cit., p. 112.

ambiente de trabalho justo, equitativo e digno para todos. Somente assim será possível assegurar que os trabalhadores de plataformas sejam tratados como sujeitos de direitos e possam desfrutar de condições de trabalho decentes e de uma vida digna.

3 O DIREITO A SADIA QUALIDADE DE VIDA

O direito a uma sadia qualidade de vida do trabalhador é um aspecto fundamental dentro do contexto dos direitos laborais e humanos. Este direito reconhece que o bem-estar físico, mental e social do trabalhador é essencial para sua realização pessoal e profissional. Ele abrange uma série de elementos, incluindo condições de trabalho seguras e saudáveis, remuneração justa, jornada de trabalho adequada, acesso a serviços de saúde e assistência social, entre outros.

As condições de trabalho desempenham um papel crucial na qualidade de vida do trabalhador. Ambientes laborais seguros e saudáveis contribuem para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e estresse relacionado ao trabalho. Isso inclui a implementação de medidas de segurança, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), controle de agentes nocivos e organização do trabalho de forma a evitar sobrecargas físicas e mentais.

Além das condições de trabalho, a remuneração justa e digna é um aspecto essencial para garantir a qualidade de vida do trabalhador. Salários adequados permitem que os trabalhadores atendam às suas necessidades básicas, como alimentação, moradia, saúde e educação, e também proporcionam uma sensação de segurança financeira e estabilidade.

Além dos aspectos físicos e materiais, o direito a uma sadia qualidade de vida do trabalhador também inclui o acesso a serviços de saúde de qualidade, incluindo atendimento médico preventivo e curativo, cobertura de despesas médicas e acesso a programas de promoção da saúde e bem-estar.

A promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação no ambiente de trabalho também são fundamentais para garantir uma qualidade de vida justa e equitativa para todos os trabalhadores, independentemente de sua origem, gênero, raça, orientação sexual ou condição socioeconômica.

Em suma, o direito a uma sadia qualidade de vida do trabalhador é um direito fundamental que abrange uma série de aspectos relacionados às condições de trabalho, remuneração, jornada de trabalho, acesso a serviços de saúde, igualdade de oportunidades e participação dos trabalhadores na vida organizacional. Garantir esse direito é essencial para promover a dignidade, o bem-estar e a realização pessoal e profissional dos trabalhadores em todo o mundo.

3.1 A Gênese do Direito do Trabalho em busca de saúde para o trabalhador

A percepção do mundo social é produto da estruturação social que se apresenta nos esquemas de percepção e autoridades, visto que esse espaço fica de algum modo associado aos indivíduos. Nessa lógica, é pertinente reconhecer a busca incessante das organizações por melhorias contínuas em processos e estruturas de gestão capazes de atrair e reter talentos humanos.

As imagens, os arquétipos, os signos e os símbolos produzidos nesse contexto são valorizados e vividos pela maioria dos seus atores. A premissa torna-se ainda mais latente em um mundo permeado pelo sentido do efêmero, do contingente e do volátil.

A gênese do Direito do Trabalho é intrinsecamente ligada à necessidade de proteção e promoção da saúde do trabalhador. Ao longo da história, o desenvolvimento das relações de trabalho foi marcado por condições adversas, exploração e abusos por parte dos empregadores. No entanto, foi a partir das crescentes demandas por melhores condições de trabalho e da conscientização sobre os impactos negativos da atividade laboral na saúde dos trabalhadores que surgiram os primeiros movimentos em direção à regulamentação jurídica das relações laborais.¹¹⁸

Durante a Revolução Industrial, no século XIX, os trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes, ambientes insalubres e remuneração inadequada. O surgimento de novas tecnologias e métodos de produção intensificou ainda mais os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, levando a um aumento significativo de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Nesse contexto, movimentos sociais e sindicais começaram a reivindicar melhores condições de trabalho e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores.¹¹⁹

Ao longo do século XIX e início do século XX, movimentos sindicais e trabalhistas começaram a ganhar força, pressionando por melhores condições de trabalho e direitos fundamentais. A luta por jornadas mais curtas, condições de trabalho seguras e benefícios sociais começou a moldar as bases do reconhecimento do direito à qualidade de vida para os trabalhadores.

¹¹⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 20.

¹¹⁹ABREU, A. R. A. et al. Depressão e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 4, p. 1241-1254, 2017.

A preocupação com a saúde do trabalhador ganhou destaque na legislação trabalhista com a promulgação das primeiras leis de proteção ao trabalhador, como a Lei dos Operários (1802), na Inglaterra, que estabelecia limites para a jornada de trabalho e proibia o trabalho infantil. A primeira metade do século XX testemunhou avanços significativos com a implementação de leis trabalhistas, regulamentações de segurança no trabalho e a criação de sistemas de previdência social em diversos países. No entanto, é importante destacar que essas melhorias não foram uniformes globalmente, e muitas regiões ainda enfrentavam desafios consideráveis em relação às condições de trabalho.¹²⁰

A segunda metade do século XX trouxe avanços adicionais, com uma crescente conscientização sobre questões como igualdade de gênero no trabalho, segurança ocupacional e direitos à saúde. Organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenharam um papel crucial na promoção de normas laborais e direitos humanos para trabalhadores em escala global.¹²¹

No século XXI, a discussão sobre a qualidade de vida no trabalho expandiu-se para incluir aspectos como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem-estar mental e inclusão. A tecnologia trouxe mudanças significativas na natureza do trabalho, exigindo uma adaptação contínua das políticas e regulamentações para garantir que os trabalhadores se beneficiem dos avanços sem comprometer sua qualidade de vida.¹²²

No Brasil, a consolidação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT estabeleceu direitos e garantias fundamentais para os trabalhadores, incluindo normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, como a obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e a realização de exames médicos periódicos.

Na década de 1950, com a intensificação da industrialização e o aumento da conscientização sobre os direitos dos trabalhadores, o conceito de saúde no trabalho começou a se expandir. Surgiram movimentos sindicais e iniciativas

¹²⁰DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 20.

¹²¹ALCANTARA, Vitória Lodron Carvalho; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de; SILVA, Yury Vasconcellos da. Saúde mental e a relação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho. **Cadernos de Psicologia**, Juiz de Fora, n. 2, p. 696-713, ago./dez. 2019.

¹²²DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 20.

governamentais que buscavam melhorar as condições de trabalho e proteger a saúde dos trabalhadores. Nesse período, foram estabelecidas as primeiras normas e regulamentações trabalhistas relacionadas à segurança e saúde ocupacional.

No que pertine ao campo da saúde do trabalhador, antes da criação do Sistema Único de Saúde (SUS), todos os assuntos relacionados à Política Nacional de Saúde no Trabalho eram tratados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social. Nesse cenário, a preocupação central estava em lidar com questões como a redução de acidentes de trabalho e o controle das doenças ocupacionais, visando garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores em seus ambientes laborais.¹²³

O modelo de saúde ocupacional, centrado no meio ambiente do trabalho e na coletividade de trabalhadores, propunha uma abordagem interdisciplinar da saúde, envolvendo equipes multiprofissionais para intervirem nos locais de trabalho, visando ao controle dos riscos ambientais. Contudo, tal modelo não se sustentou por diversas razões. Primeiramente, preservou o referencial da medicina do trabalho, pautado no binômio diagnóstico-controle, o que limitava sua eficácia na prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.¹²⁴

Além disso, o modelo acabou por preterir a concretização da abordagem interdisciplinar da saúde, muitas vezes relegando outras áreas do conhecimento para segundo plano e não aproveitando todo o potencial de uma equipe multiprofissional. Essa falta de integração entre diferentes disciplinas prejudicava a compreensão holística dos problemas de saúde no ambiente laboral.¹²⁵

Outro aspecto crucial foi a preterição do trabalhador como o centro das ações de saúde. Em muitos casos, as intervenções se concentravam mais na preservação dos interesses da empresa do que na promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Isso gerava uma falta de empatia e compreensão das reais necessidades e demandas dos indivíduos que compunham o corpo laboral.

Apesar do enfoque coletivo, o modelo de saúde ocupacional acabou por desconsiderar a premissa fundamental de que é o trabalhador o centro das ações de saúde. Ao priorizar questões organizacionais e empresariais, muitas vezes os aspectos individuais de saúde e segurança dos trabalhadores eram negligenciados,

¹²³DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 21.

¹²⁴MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 152.

¹²⁵ALCÂNTARA, Vitória Lodron Carvalho; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de; SILVA, Yury Vasconcellos da. Op. Cit., 697.

resultando em políticas e práticas que não atendiam adequadamente às necessidades e realidades específicas de cada trabalhador.

Essas lacunas e contradições no modelo de saúde ocupacional contribuíram para sua insustentabilidade a longo prazo. Tornou-se claro que uma abordagem mais ampla e humanizada era necessária para verdadeiramente promover a saúde no ambiente de trabalho. Foi nesse contexto que surgiram novas perspectivas, como a saúde do trabalhador no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), que buscava uma integração mais efetiva entre saúde pública e saúde ocupacional, colocando o trabalhador no centro das políticas e ações de saúde.¹²⁶

Essa evolução representou um marco importante na concepção e prática da saúde no trabalho, reconhecendo a complexidade dos fatores que influenciam a saúde dos trabalhadores e buscando abordagens mais inclusivas e participativas. O desafio atual é consolidar esses avanços e garantir que as políticas e práticas de saúde ocupacional sejam verdadeiramente centradas nas necessidades e direitos dos trabalhadores, promovendo ambientes de trabalho seguros, saudáveis e dignos para todos.

Essa abordagem, embora fosse um passo significativo na proteção dos direitos trabalhistas, muitas vezes carecia de uma visão mais holística da saúde do trabalhador, focando principalmente em medidas reativas, como a concessão de benefícios previdenciários após a ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais. Faltava uma integração mais ampla com as políticas de saúde pública, que pudessem prevenir tais ocorrências e promover a saúde no ambiente de trabalho de forma mais proativa.

O quadro jurídico-institucional da saúde no Brasil é composto por diversas normas e leis que estabelecem os princípios, diretrizes e responsabilidades relacionadas ao sistema de saúde do país. Além das normas constitucionais, que conferem o direito à saúde como um dever do Estado e um direito de todos e dever do Estado, destacam-se três leis fundamentais: a Lei nº 8.080/1990, conhecida como Lei Orgânica da Saúde, a Lei nº 8.212/1991, que trata da Lei Orgânica da Seguridade Social, e a Lei nº 8.213/1991, referente aos Planos de Benefícios da Previdência Social.¹²⁷

¹²⁶MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 152.

¹²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 21.

A Lei nº 8.080/1990, Lei Orgânica da Saúde, estabelece as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), definindo suas competências e atribuições, assim como os princípios que regem a organização e funcionamento do sistema. Essa lei é essencial para garantir a universalidade, a integralidade e a equidade no acesso à saúde, fundamentos do SUS.¹²⁸

Já a Lei nº 8.212/1991, Lei Orgânica da Seguridade Social, estabelece as bases da Seguridade Social no Brasil, englobando não apenas a saúde, mas também a previdência social e a assistência social. Ela define fontes de financiamento para o sistema, como contribuições sociais, e estabelece as competências dos órgãos responsáveis pela gestão da seguridade social.¹²⁹

A Lei nº 8.213/1991, por sua vez, trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelecendo as regras e critérios para concessão de benefícios previdenciários, como aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e pensão por morte. Essa lei é fundamental para garantir a proteção social dos trabalhadores e de seus dependentes em casos de incapacidade laboral ou falecimento.¹³⁰

Essas leis, juntamente com outras normativas e regulamentações complementares, formam o arcabouço legal que orienta e sustenta o sistema de saúde e seguridade social no Brasil. No entanto, é importante destacar que, apesar da existência dessas leis, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a efetivação do direito à saúde para todos os cidadãos brasileiros, como o financiamento adequado do SUS, a ampliação do acesso aos serviços de saúde e a melhoria da qualidade da atenção prestada. Assim, a constante revisão e atualização do quadro jurídico-institucional da saúde são essenciais para acompanhar as demandas e transformações da sociedade e garantir o pleno exercício do direito à saúde no país.¹³¹

Todavia, antes mesmo da vigência desses regramentos, instituiu-se no país o movimento da Reforma Sanitária, assentado na saúde como um direito de todos e na participação social. Isto é, considerando que é a sociedade a destinatária das ações de saúde, a usuária das instituições e quem melhor conhece as deficiências da prestação pública, esse movimento visava à participação social para a efetivação

¹²⁸ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 152.

¹²⁹ Ibidem, p. 152.

¹³⁰ Ibidem, p. 152.

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 25.

do direito fundamental à saúde, abolindo a ideia de responsabilidade única do Estado. A Reforma Sanitária no Brasil teve seu ápice nos anos 1970 e 1980, impulsionada por movimentos sociais, profissionais de saúde e acadêmicos que buscavam uma transformação radical no sistema de saúde vigente.

Essa abordagem inovadora propunha não apenas uma reorganização dos serviços de saúde, mas também uma mudança estrutural na forma como a saúde era concebida e gerida no país. Ela defendia a construção de um sistema de saúde público, universal, integral e equitativo, baseado na participação popular e na descentralização das ações e recursos.¹³²

Nesse sentido, a participação social tornou-se um pilar fundamental da Reforma Sanitária, pois acreditava-se que somente através do engajamento e do controle social seria possível garantir a efetivação do direito à saúde para todos os brasileiros. Isso implicava na criação de espaços democráticos de discussão e deliberação, como conselhos de saúde e conferências, nos quais a população poderia participar ativamente da formulação e monitoramento das políticas de saúde.¹³³

O movimento da Reforma Sanitária também questionava o modelo assistencialista e medicalizado predominante, que priorizava o tratamento da doença em detrimento da promoção da saúde e prevenção de agravos. Propunha-se, então, uma abordagem mais ampla e integral, que considerasse não apenas os aspectos biológicos, mas também sociais, econômicos e culturais que influenciam a saúde das pessoas.¹³⁴

Além disso, a Reforma Sanitária defendia a descentralização das ações de saúde, transferindo poder e recursos para os municípios e estados, de forma a garantir uma gestão mais próxima das necessidades e realidades locais. Isso contribuiria para uma maior eficiência e eficácia na prestação dos serviços de saúde, além de fortalecer o controle social sobre as políticas e ações desenvolvidas.

Apesar dos avanços conquistados pelo movimento da Reforma Sanitária, ainda há desafios a serem superados para garantir a efetivação do direito à saúde no Brasil. Ainda persistem desigualdades regionais e sociais no acesso aos serviços

¹³²DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 25.

¹³³ALCÂNTARA, Vitória Lodron Carvalho; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de; SILVA, Yury Vasconcellos da. Op. Cit., 697.

¹³⁴MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 152.

de saúde, bem como problemas relacionados à qualidade e resolutividade da atenção prestada.

Com a criação do SUS em 1988, houve uma mudança paradigmática nesse contexto. A saúde do trabalhador passou a ser considerada como parte integrante da saúde pública, sendo incorporada às diretrizes e ações do sistema de saúde como um todo. Isso possibilitou uma abordagem mais abrangente e preventiva, envolvendo não apenas ações curativas, mas também medidas de promoção da saúde e prevenção de riscos ocupacionais.¹³⁵

A inclusão da saúde do trabalhador no âmbito do SUS também permitiu uma maior articulação entre os diversos órgãos e instituições responsáveis pela saúde e pelo trabalho, promovendo uma integração de políticas e ações voltadas para a proteção e promoção da saúde no ambiente laboral. Essa integração é fundamental para enfrentar os desafios contemporâneos, como as novas formas de trabalho e os riscos emergentes, garantindo condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores.

Assim, ao longo das últimas décadas, o SUS tem desempenhado um papel crucial na consolidação da Política Nacional de Saúde no Trabalho, contribuindo para avanços significativos na proteção da saúde dos trabalhadores e na promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. Essa trajetória reflete o reconhecimento crescente da importância da saúde do trabalhador como um componente essencial da saúde pública e do desenvolvimento social e econômico do país.¹³⁶

Em 17 de março de 1992, o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), um marco significativo na busca por melhores condições de saúde e segurança no ambiente laboral. Através do Decreto nº 2, de 17 de março de 1992, o país formalizou seu compromisso com os princípios estabelecidos por essa convenção, que aborda especificamente a saúde e segurança dos trabalhadores. Esse tratado internacional prevê a adoção de políticas nacionais de saúde e trabalho, bem como o desenvolvimento de ações por parte dos governos e das empresas com o objetivo de melhorar as condições de trabalho em todo o mundo.¹³⁷

¹³⁵MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 153.

¹³⁶Ibidem, p. 153.

¹³⁷DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 25.

A ratificação da Convenção nº 155 pela Brasil representa um passo importante na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, alinhando-se com os padrões internacionais estabelecidos pela OIT. Esse compromisso reflete o reconhecimento da importância de garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos os trabalhadores, independentemente do setor ou da atividade econômica em que atuam.¹³⁸

Entre as principais disposições da Convenção nº 155 estão a obrigatoriedade dos Estados-membros de desenvolver políticas nacionais de saúde e segurança no trabalho, visando à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, os governos são incentivados a promover a cooperação entre empregadores, trabalhadores e suas organizações representativas na implementação dessas políticas.

A Convenção nº 155 também estabelece a responsabilidade das empresas em adotar medidas adequadas para garantir a saúde e segurança de seus funcionários, incluindo a implementação de programas de prevenção de riscos, a provisão de equipamentos de proteção individual e a realização de treinamentos sobre segurança no trabalho.¹³⁹

Ao ratificar essa convenção, o Brasil se comprometeu não apenas a cumprir suas disposições, mas também a promover ativamente a melhoria das condições de trabalho em todo o país. Isso envolve a adoção de legislação nacional compatível com os padrões estabelecidos pela OIT, bem como a fiscalização e monitoramento efetivos para garantir o cumprimento dessas normas por parte das empresas.

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pela ratificação da Convenção nº 155, ainda existem desafios a serem enfrentados na área da saúde e segurança no trabalho no Brasil. A incidência de acidentes e doenças ocupacionais ainda é significativa em diversos setores, exigindo aprimoramento contínuo das políticas e práticas de prevenção.¹⁴⁰

Nesse encalço, para efetivar tal compromisso perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil instituiu a Política Nacional de Saúde no Trabalho (PNSST) através do Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Essa política foi concebida com o objetivo primordial de promover a saúde, melhorar a

¹³⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 26.

¹³⁹MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 151.

¹⁴⁰ALCÂNTARA, Vitória Lodron Carvalho; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de; SILVA, Yury Vasconcellos da. Op. Cit., 698.

qualidade de vida do trabalhador e prevenir acidentes e danos relacionados ao trabalho, mediante a eliminação ou redução dos riscos labor-ambientais.¹⁴¹

A PNSST está fundamentada em princípios essenciais que orientam suas diretrizes e ações. Dentre eles, destaca-se a universalidade, que preconiza o acesso de todos os trabalhadores, independentemente de sua condição socioeconômica, a condições de trabalho seguras e saudáveis. Além disso, o diálogo social é valorizado, reconhecendo a importância da participação de empregadores, trabalhadores e suas organizações representativas na formulação e implementação das políticas de saúde no trabalho.

Outro princípio fundamental da PNSST é a integralidade, que busca uma abordagem holística da saúde do trabalhador, considerando não apenas os aspectos físicos, mas também os aspectos psicossociais e organizacionais do trabalho. Isso implica na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na prevenção de doenças ocupacionais, bem como na atenção integral à saúde dos trabalhadores.¹⁴²

A PNSST também estabelece a precedência das ações preventivas sobre as reparatórias ou assistenciais, ou seja, prioriza ações que visam evitar a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho em detrimento da simples correção de danos já ocorridos. Essa abordagem é fundamental para garantir a eficácia das políticas de saúde no trabalho e a proteção efetiva dos trabalhadores.

Além disso, a PNSST prevê a articulação entre diferentes atores e setores envolvidos na promoção da saúde no trabalho, incluindo órgãos governamentais, empregadores, trabalhadores, sindicatos, instituições de ensino e pesquisa, entre outros. Essa integração de esforços é essencial para enfrentar os desafios complexos relacionados à saúde e segurança ocupacional.¹⁴³

A partir desses princípios, a PNSST estabelece diretrizes e estratégias para a implementação de ações voltadas à promoção da saúde no ambiente de trabalho, incluindo programas de prevenção de acidentes, avaliação e controle de riscos, vigilância em saúde do trabalhador, capacitação de profissionais, entre outras iniciativas.

¹⁴¹DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 27.

¹⁴²Ibidem, p. 27.

¹⁴³Ibidem, p. 27.

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pela PNSST, ainda há desafios a serem superados na área da saúde no trabalho no Brasil. É necessário fortalecer os mecanismos de fiscalização e monitoramento, ampliar o acesso dos trabalhadores às informações e serviços de saúde ocupacional e promover uma cultura de prevenção e segurança no ambiente laboral.

Dentre as responsabilidades atribuídas ao Ministério do Trabalho e Emprego pela Política Nacional de Saúde no Trabalho (PNSST), encontram-se diversas ações fundamentais para promover ambientes laborais seguros e saudáveis. Uma das principais atribuições é a elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs), em um modelo tripartite que envolve representantes do governo, empregadores e trabalhadores, conforme estabelecido no item VI, b, do Decreto nº 7.602/2011.¹⁴⁴

Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego é responsável por promover estudos da legislação trabalhista e propor o seu aperfeiçoamento, conforme previsto no item VI, d, do mesmo decreto. Essa função é essencial para garantir que a legislação trabalhista esteja alinhada com os princípios e diretrizes da PNSST, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho em todo o país.

Outra responsabilidade importante do Ministério é acompanhar o cumprimento de acordos e convenções ratificados junto a organismos internacionais, especialmente à Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme disposto no item VI, e, do Decreto nº 7.602/2011. Isso inclui a verificação do cumprimento das normas e padrões internacionais de saúde e segurança no trabalho por parte dos empregadores brasileiros.¹⁴⁵

O Ministério do Trabalho e Emprego também tem o papel de elaborar estudos e pesquisas sobre saúde e segurança do trabalhador, em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO). Essas pesquisas são fundamentais para subsidiar a elaboração de políticas públicas e ações voltadas para a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Além disso, cabe ao Ministério desenvolver e executar ações educativas destinadas a empregadores, trabalhadores e demais atores envolvidos na promoção da saúde e segurança no trabalho. Essas ações têm como objetivo conscientizar e

¹⁴⁴MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 155.

¹⁴⁵Ibidem, p. 155.

capacitar os envolvidos sobre os riscos ocupacionais e as medidas preventivas necessárias para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Outra importante atribuição do Ministério do Trabalho e Emprego é a difusão de informações para a proteção e promoção da saúde no trabalho. Isso inclui a divulgação de materiais informativos, campanhas de conscientização e a disponibilização de recursos online sobre saúde e segurança no trabalho, visando alcançar um público mais amplo e promover uma cultura de prevenção e cuidado no ambiente laboral.

Segundo Miessa, uma definição do direito à saúde deve ser real ou potencialmente "garantizável" para que seja exigível. Isso implica que as ações que compõem a política de saúde devem se traduzir em atos normativos para que seja possível cobrá-las do Estado. No entanto, antes mesmo dessa formalização legal, tais ações demandam participação popular e democrática. Esse engajamento é fundamental para garantir que as políticas de saúde atendam verdadeiramente às necessidades da população e para assegurar uma noção justa e efetiva de saúde.

146

A participação popular e democrática no processo de formulação e implementação das políticas de saúde é crucial para garantir que essas políticas reflitam as demandas e expectativas da sociedade. Quando os cidadãos têm voz ativa nessas decisões, há uma maior probabilidade de que as políticas adotadas sejam legitimadas e atendam às necessidades reais da população.

Além disso, a participação popular contribui para a transparência e *accountability* do sistema de saúde, permitindo que os cidadãos acompanhem de perto as ações do Estado e cobrem sua efetiva implementação. Isso fortalece a responsabilidade do governo perante a sociedade e cria um ambiente propício para a prestação de contas e o aprimoramento contínuo das políticas de saúde.

No entanto, a participação popular não deve se limitar apenas à fase de formulação das políticas de saúde. Ela também é essencial durante todo o processo, desde o planejamento até a avaliação e monitoramento dos resultados alcançados. Isso significa garantir espaços permanentes de diálogo e interação entre governo, sociedade civil, profissionais de saúde e outros atores relevantes.

A participação popular no campo da saúde é um direito assegurado pela Constituição Federal e por diversos tratados e convenções internacionais. No

¹⁴⁶MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 155.

entanto, sua efetivação nem sempre é fácil e enfrenta desafios como a falta de informação, a desigualdade de acesso aos espaços de participação e a resistência por parte das estruturas de poder estabelecidas.¹⁴⁷

Para superar esses desafios, é fundamental investir em educação e conscientização da população sobre seus direitos em saúde e sobre a importância de sua participação ativa na construção de políticas públicas. Além disso, é necessário garantir a criação de espaços institucionais adequados e acessíveis para a participação popular, bem como promover a capacitação e o empoderamento dos cidadãos para que possam exercer plenamente sua cidadania no campo da saúde.

O ambiente de trabalho é um espaço complexo que vai além das preocupações tradicionais com segurança física, ergonômica ou biológica. Embora as normas regulamentadoras como NR 15 e NR 16 da Portaria 3214/78 sejam essenciais para garantir a proteção dos trabalhadores contra riscos específicos, é fundamental considerar uma abordagem mais abrangente para promover o bem-estar no local de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde não é apenas a ausência de doenças, mas sim um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Portanto, a busca por um ambiente de trabalho saudável deve incluir não apenas a neutralização ou eliminação de riscos físicos, mas também a promoção da saúde integral dos trabalhadores.¹⁴⁸

A saúde psíquica dos trabalhadores é um aspecto muitas vezes negligenciado, mas crucial para garantir um ambiente de trabalho saudável. Estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental podem ser causados ou exacerbados por condições de trabalho desfavoráveis, como sobrecarga de trabalho, falta de apoio emocional e conflitos interpessoais. Portanto, é importante implementar medidas que promovam o equilíbrio emocional e o bem-estar mental dos trabalhadores, como programas de apoio psicológico, flexibilidade de horários e incentivo ao autocuidado.

Além da saúde psíquica, a saúde mental dos trabalhadores também é influenciada pelo ambiente social no local de trabalho. Relações interpessoais saudáveis, apoio mútuo entre colegas e um clima organizacional positivo são fundamentais para promover o bem-estar social dos trabalhadores. Iniciativas como atividades de integração, programas de reconhecimento e valorização do trabalho

¹⁴⁷ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 156.

¹⁴⁸ Ibidem, p. 156.

em equipe podem contribuir para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e solidário.

A promoção da saúde integral no ambiente de trabalho também inclui ações voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Oportunidades de capacitação, treinamento e educação continuada não apenas melhoram as habilidades e competências dos trabalhadores, mas também promovem um senso de realização pessoal e satisfação no trabalho.

Além disso, é importante considerar o impacto das condições de trabalho na vida pessoal dos trabalhadores. Jornadas excessivamente longas, falta de tempo para atividades de lazer e convívio familiar podem prejudicar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, afetando negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Portanto, políticas que promovam a conciliação entre trabalho e vida pessoal são essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável.¹⁴⁹

A promoção da saúde integral no ambiente de trabalho requer o engajamento e a colaboração de todos os atores envolvidos, incluindo empregadores, trabalhadores, sindicatos e órgãos reguladores. É preciso criar uma cultura organizacional que valorize a saúde e o bem-estar dos trabalhadores como prioridade máxima, investindo em medidas preventivas, programas de promoção da saúde e na criação de ambientes de trabalho inclusivos, respeitosos e estimulantes.

Atualmente, a busca pela saúde do trabalhador continua sendo um desafio em todo o mundo, especialmente diante das transformações no mercado de trabalho, como a automação e a informalidade. Novas formas de trabalho, como o teletrabalho, também levantam questões sobre os limites entre vida profissional e pessoal e seus impactos na saúde física e mental dos trabalhadores.

A nota técnica divulgada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) representa um importante marco na garantia da saúde e da segurança dos trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho e por meio de aplicativos. Ao destacar a necessidade de adequação das condições de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, o documento reforça a importância de uma abordagem proativa por parte dos empregadores e das empresas proprietárias de plataformas digitais. É fundamental reconhecer que o direito a um ambiente de

¹⁴⁹ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 156.

trabalho saudável não se limita ao espaço físico tradicional do escritório, mas se estende também ao ambiente doméstico dos trabalhadores que atuam em regime de home office. Nesse sentido, é responsabilidade das empresas garantir que as condições de trabalho oferecidas aos seus colaboradores sejam adequadas e seguras, independentemente do local de atuação.¹⁵⁰

A pandemia de COVID-19 intensificou a prática do teletrabalho e do trabalho por aplicativo, tornando ainda mais urgente a necessidade de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores nesse contexto. A nota técnica do MPT surge como uma orientação importante para empregadores e empresas, destacando a importância de medidas preventivas para evitar possíveis danos à saúde dos trabalhadores.

Entre as diretrizes apresentadas na nota técnica, destaca-se a necessidade de promover pausas regulares, garantir acesso a equipamentos ergonômicos adequados, promover ações de conscientização sobre saúde mental e oferecer suporte psicossocial aos trabalhadores. Essas medidas visam mitigar os impactos negativos do trabalho remoto e garantir o bem-estar dos colaboradores.

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece uma importante diretriz antidiscriminatória ao afirmar que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Essa norma reflete a necessidade de reconhecer o trabalho realizado em diferentes locais como parte integrante da relação de emprego, independentemente do local onde ocorre.

No contexto do teletrabalho, seja na residência do trabalhador, em um telecentro ou em qualquer outro local remoto, o ambiente de trabalho é definido como o local onde o empregado deve permanecer ou comparecer, sob controle direto ou indireto da empresa ou empregador. Essa definição ampla reconhece a natureza do trabalho em ambientes não tradicionais e reforça a importância de adaptar as condições de trabalho de acordo com as diretrizes das Normas Regulamentadoras.

¹⁵⁰BRASIL, República Federativa do. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica Codemat nº 01/2023**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-codemat_01-2023_normas-sst_meios-telematicos_assinada-1.pdf. Acesso em: 09 abr. 2024.

É fundamental entender que, mesmo em ambientes de teletrabalho, as normas de saúde e segurança do trabalho devem ser observadas e aplicadas. Isso significa que as condições de trabalho, incluindo aspectos como ergonomia, segurança do ambiente e organização do trabalho, devem ser adequadas e atender aos mesmos padrões de qualidade e segurança exigidos nos ambientes tradicionais de trabalho.

Ao reconhecer o teletrabalho como parte integrante da relação de emprego e estabelecer a necessidade de adaptação às normas de saúde e segurança do trabalho, o artigo 6º da CLT contribui para garantir direitos e proteção aos trabalhadores que desempenham suas funções em ambientes não convencionais. Essa abordagem promove uma visão mais inclusiva e atualizada do trabalho, alinhada às transformações sociais e tecnológicas da atualidade.

Portanto, é essencial que empregadores e empresas estejam atentos às exigências legais e normativas relacionadas ao teletrabalho, garantindo assim um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos os trabalhadores, independentemente do local onde realizam suas atividades laborais.

Diante desse cenário, torna-se essencial a atuação conjunta de governos, empresas, sindicatos e sociedade civil na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Isso envolve a implementação de políticas públicas eficazes, a fiscalização das condições de trabalho, o investimento em prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e a valorização do diálogo e da negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores.

Apesar dos avanços ao longo do tempo, desafios persistentes, como condições precárias em determinados setores e a necessidade de adaptação a novas formas de trabalho, continuam a ser pontos de atenção. O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores continua a ser uma meta em constante evolução, destacando a importância de abordagens abrangentes e colaborativas para promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis.

3.2 O breque dos Apps

Em meio à revolução digital e às transformações profundas no mercado de trabalho, os trabalhadores de aplicativos emergiram como uma força significativa na luta por direitos e dignidade laboral. Inspirados não apenas pela Constituição brasileira, mas também pelas diretrizes internacionais de proteção ao trabalho, eles se uniram em um marco histórico: o "Breque dos Apps". Este movimento, impulsionado por demandas urgentes por melhores condições de trabalho, não apenas ecoou de norte a sul do país, mas também reverberou globalmente, ganhando atenção e solidariedade ao redor do mundo.

Durante o segundo semestre de 2021, uma pesquisa foi conduzida com entregadores de aplicativo, focando nas lideranças do movimento conhecido como "Breque dos Apps". Esse estudo adotou uma abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semiestruturadas como método de coleta de dados. Ao todo, foram realizadas seis entrevistas com indivíduos ativos na articulação da ação grevista nas cidades do Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília. A seleção dos participantes foi feita por meio de uma técnica de amostragem em bola de neve, após estabelecimento de contato prévio com alguns deles por meio das redes sociais.

Durante as entrevistas, foram explorados diversos aspectos relacionados à participação dos entregadores de aplicativo no movimento "Breque dos Apps". Questões como motivações para aderir à greve, experiências no trabalho como entregador, percepções sobre as condições de trabalho e expectativas em relação ao movimento foram abordadas de forma aprofundada. Além disso, foram discutidas estratégias de mobilização, desafios enfrentados e perspectivas para o futuro do movimento.

As entrevistas revelaram uma série de *insights* interessantes sobre a dinâmica do movimento e as experiências dos entregadores de aplicativo. Muitos participantes destacaram questões como baixos salários, longas jornadas de trabalho, falta de proteção social e condições de trabalho precárias como principais motivadores para sua participação no "Breque dos Apps". Além disso, houve uma clara percepção de solidariedade entre os trabalhadores, com o reconhecimento da importância da união e da organização coletiva na busca por melhores condições de trabalho.

As lideranças entrevistadas também compartilharam suas experiências pessoais como entregadores de aplicativo, destacando os desafios enfrentados no dia a dia do trabalho, como a pressão por produtividade, a insegurança nas ruas e a

falta de suporte das empresas. Essas experiências individuais serviram como combustível para o engajamento no movimento e como catalisadores para a mobilização coletiva em busca de mudanças.

O "Breque dos Apps" representa um movimento de trabalhadores de aplicativos de entrega e transporte, como Uber, Rappi e iFood, que busca chamar a atenção para as condições precárias de trabalho e exigir melhores direitos e condições laborais. Este movimento tem ganhado destaque em diversas partes do mundo, especialmente em países onde a economia dos aplicativos de entrega se expandiu rapidamente, muitas vezes às custas do bem-estar e da segurança dos trabalhadores.¹⁵¹

Os trabalhadores de aplicativos frequentemente enfrentam jornadas de trabalho extenuantes, baixos salários, falta de proteção social, ausência de direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, seguro saúde e aposentadoria. Além disso, estão sujeitos a condições de trabalho inseguras, riscos de acidentes de trânsito e assaltos, sem qualquer suporte ou compensação adequada por parte das empresas de aplicativos.

O "Breque dos Apps" surge como uma resposta a essas condições injustas, sendo uma forma de protesto e resistência por parte dos trabalhadores. Ao interromper suas atividades e se recusar a realizar entregas ou corridas, os trabalhadores buscam chamar a atenção do público, das autoridades e das empresas para suas reivindicações por melhores condições de trabalho.¹⁵²

Entre as demandas dos trabalhadores estão o aumento dos valores pagos por entrega ou corrida, a redução das taxas cobradas pelas empresas de aplicativos, a garantia de proteção social e direitos trabalhistas, como férias remuneradas e licença-maternidade, e o fim da desativação arbitrária de contas dos trabalhadores.

O "Breque dos Apps" também tem como objetivo promover a solidariedade entre os trabalhadores e fortalecer sua organização coletiva. Por meio da mobilização e da união, os trabalhadores buscam ampliar sua capacidade de negociação e pressionar as empresas de aplicativos a atenderem suas demandas. É importante ressaltar que o "Breque dos Apps" não se restringe apenas a uma paralisação temporária das atividades, mas também envolve uma reflexão mais

¹⁵¹SOUZA, Lucas Santos. O "breque dos apps": resistência dos entregadores de aplicativos à precarização plataformizada. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 23, n. 45, p. 201-216, jan./jun. 2023.

¹⁵²Ibidem, p. 202.

ampla sobre o modelo de negócios dos aplicativos de entrega e transporte e seu impacto na vida e no trabalho dos trabalhadores.¹⁵³

Embora o "Breque dos Apps" tenha enfrentado desafios e resistências por parte das empresas de aplicativos e de alguns governos, ele representa uma importante forma de resistência e luta por justiça social e direitos trabalhistas no contexto da economia dos aplicativos. Ao levantar essas questões e exigir mudanças, os trabalhadores de aplicativos estão contribuindo para o debate sobre o futuro do trabalho e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Os trabalhadores de aplicativos enfrentam desafios únicos em um ambiente de trabalho caracterizado pela flexibilidade aparente, mas muitas vezes desprovido de segurança e direitos básicos. A ausência de vínculo empregatício formal frequentemente os deixa à margem das proteções legais tradicionais, sujeitando-os a jornadas exaustivas, baixos rendimentos e falta de benefícios como licença remunerada, seguro saúde e aposentadoria.

Nesse contexto, o "Breque dos Apps" surge como uma resposta corajosa e determinada. Ao interromper suas atividades e se unir em protesto, os trabalhadores demonstram sua determinação em buscar mudanças significativas em suas condições de trabalho. Eles se apoiam nas bases legais da Constituição brasileira, que garantem o direito à dignidade, à igualdade e ao trabalho justo, e também se inspiram nas diretrizes internacionais que reconhecem os direitos fundamentais dos trabalhadores em todo o mundo.

Mais do que uma simples paralisação, o "Breque dos Apps" fortalece os laços entre os trabalhadores, fortalece as pautas coletivas e reafirma o direito de resistência. É um lembrete poderoso de que, apesar dos desafios enfrentados, os trabalhadores têm o poder de se unir e lutar por um futuro mais justo e equitativo. O movimento não apenas desafia as estruturas de poder existentes, mas também inspira outras comunidades de trabalho a se levantarem e reivindicarem seus direitos.

Além disso, o "Breque dos Apps" destaca a importância da solidariedade internacional e da colaboração entre trabalhadores em todo o mundo. À medida que o movimento se difunde globalmente, os trabalhadores de diferentes países encontram inspiração e apoio mútuo em sua luta por justiça e dignidade no trabalho.

¹⁵³SOUZA, Lucas Santos. Op. Cit., p. 202.

3.3 O reconhecimento de um necessário piso vital mínimo

O reconhecimento de um necessário piso vital mínimo é essencial para garantir a dignidade e o bem-estar de todos os cidadãos. Este conceito refere-se ao valor mínimo necessário para que uma pessoa possa atender às suas necessidades básicas de sobrevivência e viver com dignidade. É fundamental para assegurar que todos tenham acesso a condições de vida adequadas e que ninguém fique desamparado ou em situação de vulnerabilidade extrema.

No contexto jurídico e social, o reconhecimento do piso vital mínimo é crucial para orientar políticas públicas, decisões judiciais e ações governamentais voltadas para a proteção e promoção dos direitos humanos. Ele serve como referência para determinar o valor de benefícios sociais, salários mínimos, pensões alimentícias, indenizações por danos materiais e morais, entre outros direitos e obrigações.

A definição do piso vital mínimo leva em consideração uma série de fatores, como o custo de vida da região, o tamanho da família, o perfil socioeconômico do indivíduo e as necessidades básicas de subsistência. Isso significa que o valor do piso vital mínimo pode variar de acordo com diferentes contextos e realidades, sendo necessário adaptá-lo às especificidades de cada situação.¹⁵⁴

O reconhecimento de um piso vital mínimo adequado é especialmente importante em contextos de desigualdade social, pobreza e exclusão, onde muitas pessoas não têm acesso a condições de vida dignas e sofrem com a falta de recursos básicos. Ele contribui para combater a marginalização e a exclusão social, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os membros da sociedade.

No entanto, é importante ressaltar que, em muitos casos, o piso vital mínimo estabelecido pela legislação não é suficiente para suprir todas as necessidades básicas de uma pessoa ou família, especialmente em contextos de alta inflação, desemprego e desigualdade social. Isso pode resultar em situações de vulnerabilidade e precariedade para muitos indivíduos e famílias, que não conseguem alcançar um padrão de vida digno e satisfatório.

¹⁵⁴ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 156.

Destarte, prevista como direito constitucional integrante do Piso Vital Mínimo (Art.6º da CF) e enquadrada no âmbito do conceito plural de meio ambiente acolhida pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 3540), a saúde ambiental emerge como uma questão de extrema relevância no contexto jurídico contemporâneo. Esse direito, fundamental para a preservação da qualidade de vida e do bem-estar humano, encontra seu balizamento jurídico estruturado pelo direito ambiental constitucional e evidentemente pelos seus princípios gerais e específicos.¹⁵⁵

A saúde ambiental, entendida como a interação entre o ser humano e o meio ambiente em que vive, abrange diversos aspectos relacionados à preservação e manutenção de um ambiente saudável. Isso inclui a qualidade do ar, da água e do solo, a proteção da biodiversidade, a prevenção da poluição e a promoção de práticas sustentáveis de uso dos recursos naturais.

No Brasil, a saúde ambiental encontra respaldo na Constituição Federal, que estabelece o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como um dos direitos fundamentais do cidadão. Esse direito está previsto no Artigo 225 da CF e é considerado um dever do Estado e da coletividade garantir a preservação ambiental para as presentes e futuras gerações.¹⁵⁶

O Supremo Tribunal Federal, em diversas decisões, tem reafirmado a importância da proteção da saúde ambiental como um direito fundamental e como parte integrante do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Isso inclui a proteção da saúde pública contra danos ambientais, como poluição do ar, contaminação da água e exposição a substâncias tóxicas.

É fundamental que o Estado adote políticas públicas eficazes para promover a inclusão social e a redistribuição de renda, garantindo que todos tenham acesso a condições de vida dignas e adequadas ao seu bem-estar. Isso inclui a implementação de programas de assistência social, o fortalecimento dos sistemas de saúde e educação, a criação de oportunidades de emprego e renda, e o combate à desigualdade e à pobreza.

Além disso, é necessário que haja um constante acompanhamento e atualização dos valores do piso vital mínimo, de modo a refletir as mudanças nas condições socioeconômicas e as necessidades da população. Isso requer a

¹⁵⁵DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 64.

¹⁵⁶FERREIRA, Anna Lara; et al. Discussões acerca do vínculo empregatício e a precarização do serviço de entregadores de delivery. **Revista Projetos Extensionistas**, n. 2, p. 148-158, jul./dez. 2021.

participação ativa da sociedade civil, dos órgãos governamentais e das instituições acadêmicas na elaboração e monitoramento das políticas públicas relacionadas ao tema.

O reconhecimento de um necessário piso vital mínimo para os trabalhadores de entrega de aplicativos é essencial para garantir condições de trabalho dignas e respeitadas nessa crescente categoria profissional. Esses trabalhadores, muitas vezes denominados "entregadores de apps", desempenham um papel fundamental na economia atual, facilitando a entrega de produtos e alimentos diretamente aos consumidores por meio de plataformas digitais.

Esse reconhecimento para os trabalhadores de entrega de aplicativos é uma questão de justiça social e direitos humanos. Esses trabalhadores desempenham um papel essencial na economia, e é fundamental garantir que sejam tratados com dignidade, respeito e justiça. Isso requer a adoção de políticas públicas que protejam seus direitos, regulamentem as condições de trabalho e promovam a igualdade e a inclusão nesse setor.¹⁵⁷

O reconhecimento de um piso vital mínimo para os trabalhadores de entrega de aplicativos implica garantir o acesso a condições básicas de trabalho, como jornadas de trabalho dignas, remuneração justa, seguro saúde, equipamentos de proteção e suporte em casos de acidentes ou doenças ocupacionais. Além disso, é fundamental reconhecer o direito desses trabalhadores à organização sindical e à negociação coletiva para defenderem seus interesses e demandas.

No entanto, a falta de regulamentação e proteção adequada tem deixado esses trabalhadores vulneráveis a condições precárias de trabalho, salários baixos e ausência de direitos trabalhistas básicos. Muitos deles enfrentam jornadas exaustivas, sem garantia de remuneração mínima ou de segurança social, e ficam sujeitos a riscos como acidentes de trânsito e assaltos durante o trabalho.

Além disso, as empresas de aplicativos também têm um papel importante a desempenhar na garantia do piso vital mínimo para seus trabalhadores. Elas devem assumir a responsabilidade pela segurança e bem-estar de seus colaboradores, oferecendo condições de trabalho justas, remuneração adequada e suporte em caso de necessidade.

¹⁵⁷FERREIRA, Anna Lara; et al. Op. Cit., 149.

Em resumo, o reconhecimento de um piso vital mínimo para os trabalhadores de entrega de aplicativos é essencial para assegurar que tenham condições de trabalho dignas e seguras. É uma questão de direitos humanos e justiça social que requer ação urgente por parte do Estado, das empresas de aplicativos e da sociedade como um todo. Garantir o respeito e a proteção dos direitos desses trabalhadores é fundamental para construir uma sociedade mais justa e equitativa.

3.4 O art. 7º da CF e a tutela imediata do direito à saúde do trabalhador

O artigo 7º da Constituição Federal do Brasil é um dos dispositivos mais importantes no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. Ele estabelece um rol de direitos fundamentais que visam garantir condições dignas de trabalho e proteção social para os cidadãos brasileiros. Entre os direitos previstos nesse artigo estão o salário mínimo, o pagamento de horas extras, a proteção contra demissão sem justa causa, o seguro-desemprego, o pagamento do 13º salário e o repouso semanal remunerado.

A inclusão desses direitos na Constituição reflete a preocupação do legislador em promover a justiça social e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Esses direitos não apenas garantem condições mínimas de subsistência para os trabalhadores, mas também contribuem para a redução das desigualdades sociais e para o fortalecimento da democracia.

O artigo 7º da CF também prevê direitos relacionados à proteção da saúde e segurança no trabalho, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho e a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Além disso, o artigo 7º assegura aos trabalhadores o direito à jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, o direito ao descanso anual remunerado, o direito à licença à gestante, à licença-paternidade, à licença por motivo de doença, à aposentadoria, entre outros direitos essenciais para a garantia da dignidade no trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias.

É importante destacar que o artigo 7º da CF não apenas reconhece os direitos dos trabalhadores, mas também impõe obrigações aos empregadores e ao Estado,

que devem garantir o cumprimento desses direitos e promover políticas públicas que visem a sua efetivação. Isso inclui a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, a promoção de políticas de valorização do trabalho e a adoção de medidas para combater a informalidade e a precarização das relações de trabalho.

A tutela imediata do direito à saúde do trabalhador é uma preocupação fundamental em diversas esferas jurídicas e sociais. Esse direito se refere à garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores, visando proteger sua integridade física e mental enquanto desempenham suas atividades laborais. A tutela imediata desse direito envolve a implementação de medidas preventivas para evitar acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outros riscos à saúde no ambiente laboral.

Essa tutela imediata se baseia em princípios fundamentais, como o princípio da precaução, que orienta a adoção de medidas preventivas mesmo diante da incerteza científica sobre os riscos à saúde. Além disso, o direito à saúde do trabalhador está previsto em diversos instrumentos jurídicos, incluindo a Constituição Federal, legislações trabalhistas e normas internacionais de proteção aos direitos humanos.¹⁵⁸

A tutela imediata do direito à saúde do trabalhador implica na responsabilidade do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, adotando medidas para prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Isso inclui a implementação de programas de prevenção de riscos, fornecimento de equipamentos de proteção individual, treinamento dos trabalhadores e fiscalização do cumprimento das normas de segurança.

Além do empregador, o Estado também tem um papel fundamental na tutela imediata do direito à saúde do trabalhador, por meio da elaboração e fiscalização das leis trabalhistas e da saúde ocupacional. É dever do Estado garantir a proteção dos direitos trabalhistas e promover políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores.

A tutela imediata do direito à saúde do trabalhador também envolve a atuação dos sindicatos e outras organizações da sociedade civil na defesa dos direitos trabalhistas e na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Os sindicatos têm um papel importante na negociação de condições de trabalho e na

¹⁵⁸LIMA, A. F. et al. Políticas públicas de saúde mental e trabalho: revisão integrativa. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 5, e00134220, 2021.

representação dos interesses dos trabalhadores junto aos empregadores e ao Estado.¹⁵⁹

No entanto, apesar dos avanços na legislação e nas políticas de saúde ocupacional, ainda existem desafios a serem enfrentados na tutela imediata do direito à saúde do trabalhador. A precarização do trabalho, a informalidade, a terceirização e outras formas de flexibilização laboral representam obstáculos para a efetivação desse direito, exigindo uma atuação mais incisiva do Estado e da sociedade civil.

O artigo 7º da Constituição Federal estabelece os direitos dos trabalhadores, garantindo uma série de direitos fundamentais que visam proteger sua dignidade e bem-estar. Entre esses direitos, encontra-se a tutela imediata do direito à saúde do trabalhador, um princípio fundamental que visa assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os profissionais.

A saúde do trabalhador é um direito constitucionalmente protegido, reconhecido como parte integrante do direito social à proteção do trabalho. O artigo 7º da CF estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Essa tutela imediata do direito à saúde do trabalhador implica na implementação de medidas preventivas e protetivas no ambiente de trabalho, visando garantir a integridade física e mental dos trabalhadores. Isso inclui a adoção de normas de segurança e saúde ocupacional, o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), a realização de exames médicos periódicos e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e livres de riscos.¹⁶⁰

Além disso, o artigo 7º da CF também estabelece o direito a uma jornada de trabalho reduzida para profissões que desempenham atividades que podem afetar a saúde do trabalhador, como é o caso de trabalhos em ambientes insalubres. Essa redução da jornada de trabalho visa proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, evitando a exposição excessiva a condições prejudiciais à saúde.

É importante ressaltar que a tutela imediata do direito à saúde do trabalhador não se limita apenas às questões físicas, mas também abrange aspectos psicológicos e emocionais. O ambiente de trabalho pode ter um impacto significativo

¹⁵⁹FERREIRA, Anna Lara; et al. Op. Cit., 149.

¹⁶⁰Ibidem, 150.

na saúde mental dos trabalhadores, sendo fundamental adotar medidas para prevenir o estresse, a ansiedade, a depressão e outros problemas de saúde mental relacionados ao trabalho.¹⁶¹

Nesse sentido, a Constituição Federal estabelece a necessidade de promoção de ambientes de trabalho que respeitem a dignidade e a integridade dos trabalhadores em todos os aspectos. Isso inclui a valorização do trabalho humano, o respeito à dignidade e aos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equitativas.

A tutela imediata do direito à saúde do trabalhador é, portanto, uma questão de justiça social e direitos humanos. Garantir condições de trabalho seguras e saudáveis não é apenas uma obrigação legal, mas também um imperativo ético e moral. É fundamental que os empregadores e o Estado assumam sua responsabilidade de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, promovendo ambientes de trabalho que contribuam para o bem-estar e a qualidade de vida de todos.

Em suma, o artigo 7º da Constituição Federal desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção da justiça social e da dignidade no trabalho. Ele representa um importante avanço na garantia de condições mínimas de trabalho e proteção social para todos os cidadãos brasileiros, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática.

3.5 Projeto de Lei complementar 12/2024

No decorrer da presente pesquisa em março de 2024 foi proposto o Projeto de Lei complementar 12/2024, ainda não aprovado ainda em discussões de plenário. A proposta de projeto de lei que cria um pacote de direitos para motoristas de aplicativos é uma iniciativa crucial para abordar as lacunas na proteção trabalhista dessa categoria. Esses profissionais desempenham um papel fundamental na economia digital, mas muitas vezes enfrentam condições precárias de trabalho, baixos salários e falta de proteção social. Portanto, é essencial estabelecer medidas que garantam seus direitos e promovam condições de trabalho dignas e justas.

¹⁶¹LIMA, A. F. et al. Op. Cit., p. 15.

O presidente Lula enviou ao Congresso Nacional o projeto de lei complementar (PLP 12/2024) que propõe regular o trabalho dos motoristas de aplicativos. Essa iniciativa surge em meio a um cenário de debate intenso sobre as condições de trabalho desses profissionais, que têm enfrentado questões relacionadas à remuneração, jornada de trabalho e proteção social. O projeto busca estabelecer parâmetros claros para a atividade, visando garantir direitos mínimos aos trabalhadores e promover uma relação mais equilibrada entre motoristas e empresas de aplicativos.

Uma das principais medidas propostas no PLP 12/2024 é a definição de um valor mínimo de R\$ 32 por hora trabalhada para os motoristas de aplicativos. Essa medida visa assegurar uma remuneração justa e adequada aos profissionais, considerando o tempo dedicado ao trabalho e os custos envolvidos na atividade. Estabelecer um piso salarial é essencial para proteger os motoristas da exploração econômica e garantir uma renda mínima que lhes permita sustentar-se dignamente.

Além do valor mínimo por hora trabalhada, o projeto de lei complementar também prevê uma jornada de trabalho de até 12 horas diárias, desde que haja acordo coletivo entre os motoristas e as empresas de aplicativos. Essa medida busca conciliar a flexibilidade de horários, característica importante da atividade de motorista de aplicativo, com a necessidade de estabelecer limites razoáveis para a jornada de trabalho, evitando o esgotamento físico e mental dos profissionais.

Outro aspecto relevante do PLP 12/2024 é a criação da categoria "trabalhador autônomo por plataforma", que reconhece a especificidade do trabalho realizado por meio de aplicativos digitais. Essa categoria permite aos motoristas de aplicativos atuarem de forma autônoma, sem vínculo empregatício com as empresas, garantindo-lhes flexibilidade de horários e a liberdade de escolher quando e como desejam trabalhar. No entanto, é importante ressaltar que essa autonomia não deve significar ausência de direitos trabalhistas e proteção social.

Eis abaixo as principais regras propostas apresentadas pelo Planalto para a regulamentação da profissão de motorista de aplicativo. A jornada de trabalho seria de 8 horas, condição para o trabalhador receber o piso nacional estipulado em R\$ 1.412. No entanto, essa jornada pode ser estendida para até 12 horas em uma mesma plataforma, proporcionando certa flexibilidade aos profissionais. O salário mínimo seria definido em R\$ 32,10 por hora trabalhada, sendo R\$ 8,03 relativos ao

trabalho efetivo e R\$ 24,07 referentes aos custos do motorista, garantindo uma remuneração mínima justa e adequada às necessidades dos trabalhadores.

Além disso, a proposta inclui um reajuste anual no salário mínimo dos motoristas, em percentual igual ou superior ao do reajuste do salário mínimo nacional, garantindo a manutenção do poder de compra ao longo do tempo. A ausência de exclusividade é outra medida prevista, permitindo que os motoristas de aplicativo trabalhem em mais de uma empresa, ampliando suas oportunidades de renda e flexibilizando sua jornada de trabalho conforme suas necessidades e preferências.

Uma das novidades propostas é a criação da categoria de trabalhador autônomo por plataformas, reconhecendo a especificidade do trabalho realizado por meio de aplicativos digitais. Essa categoria permite aos motoristas atuarem de forma autônoma, sem vínculo empregatício com as empresas de aplicativos, o que proporciona certa liberdade e flexibilidade na organização de sua jornada de trabalho.

Além disso, a proposta também prevê a participação dos sindicatos na regulamentação da profissão, garantindo a representação dos interesses dos trabalhadores e a negociação de condições de trabalho mais favoráveis. Os sindicatos terão um papel importante na defesa dos direitos dos motoristas de aplicativo e na promoção de melhores condições de trabalho para a categoria.

Além disso, o projeto de lei complementar estabelece a obrigatoriedade de contribuição ao INSS tanto por parte dos motoristas quanto das empresas de aplicativos. Essa medida visa garantir a proteção social dos trabalhadores, assegurando-lhes acesso a benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio-doença e seguro por acidente de trabalho. Ao mesmo tempo, a contribuição das empresas de aplicativos para o INSS contribui para a sustentabilidade do sistema previdenciário e para a redistribuição de recursos entre os diversos setores da economia.

Caso o texto seja aprovado no Congresso Nacional, os motoristas contribuirão – junto com as empresas – para o INSS. Essa contribuição para a Previdência Social representa um avanço significativo na proteção social dos trabalhadores, garantindo-lhes acesso aos benefícios previdenciários e assegurando uma rede de segurança financeira em momentos de dificuldade. Com essa medida, os motoristas de aplicativos serão segurados pela Previdência Social e terão direito

a uma série de benefícios, como aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e pensão por morte.

A garantia de seguridade social é extremamente importante para os motoristas de aplicativos, pois proporciona uma proteção financeira em caso de incapacidade para o trabalho devido a doenças ou acidentes. O acesso a benefícios como o auxílio-doença garante aos trabalhadores a tranquilidade de poder se ausentar do trabalho temporariamente sem comprometer sua subsistência e a de suas famílias.

Além disso, a contribuição para o INSS também garante aos motoristas de aplicativos o direito à aposentadoria, permitindo-lhes usufruir de uma renda mensal vitalícia após anos de contribuição. Esse benefício é essencial para garantir a segurança financeira dos trabalhadores na terceira idade, quando podem enfrentar dificuldades de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda.

A pensão por morte é outro benefício importante garantido pela contribuição para o INSS. Em caso de falecimento do segurado, seus dependentes têm direito a receber uma pensão mensal para garantir seu sustento e de sua família. Essa medida é especialmente relevante para os motoristas de aplicativos que são os principais provedores de renda em seus lares.

Portanto, a contribuição para o INSS representa não apenas uma obrigação legal, mas também uma garantia de proteção social para os motoristas de aplicativos e suas famílias. Essa medida reforça o compromisso do Estado em garantir condições dignas de trabalho e segurança financeira para todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de vínculo laboral.

No entanto, é importante que as empresas de aplicativos cumpram com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias, repassando corretamente as contribuições dos motoristas para o INSS. A fiscalização e o cumprimento das leis trabalhistas são essenciais para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que todos tenham acesso aos benefícios previdenciários a que têm direito.

O pacote de direitos proposto pode abranger uma série de questões, desde o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos até a garantia de benefícios como seguro saúde, aposentadoria, licença maternidade e remuneração mínima. Essas medidas visam assegurar a proteção social e econômica dos motoristas, reconhecendo sua contribuição para a economia e garantindo-lhes dignidade no trabalho.

Além disso, o projeto de lei pode estabelecer regras claras para a jornada de trabalho dos motoristas de aplicativos, limitando o número de horas trabalhadas e garantindo períodos de descanso adequados. Isso visa proteger a saúde e a segurança desses profissionais, prevenindo o esgotamento e os acidentes de trabalho causados pela fadiga.

Outro aspecto importante do pacote de direitos é a regulamentação das taxas e tarifas cobradas pelas empresas de aplicativos. Muitos motoristas enfrentam descontos abusivos em suas remunerações, o que compromete sua renda e sua subsistência. Portanto, é necessário estabelecer limites claros para essas taxas, garantindo que os motoristas recebam uma remuneração justa pelo seu trabalho.

Além disso, o projeto de lei pode prever a criação de mecanismos de fiscalização e controle para garantir o cumprimento das normas trabalhistas pelas empresas de aplicativos. Isso inclui a realização de auditorias regulares, a imposição de sanções em caso de descumprimento das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores que denunciarem irregularidades.

É fundamental que o projeto de lei seja elaborado em consulta com os próprios motoristas de aplicativos, ouvindo suas demandas e necessidades e garantindo sua participação ativa no processo legislativo. Isso garante que as medidas propostas sejam verdadeiramente eficazes e atendam às necessidades reais dessa categoria de trabalhadores.

Por fim, a aprovação e implementação desse pacote de direitos representaria um avanço significativo na proteção dos direitos dos motoristas de aplicativos e na promoção de condições de trabalho dignas e justas. É uma questão de justiça social e direitos humanos garantir que todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de trabalho, tenham acesso a condições de trabalho decentes e uma vida digna.

Atualmente, mais de 100 projetos sobre o tema da regulamentação dos motoristas de aplicativos tramitam na Câmara dos Deputados, refletindo a urgência e a relevância do assunto. O governo, ciente da importância de uma definição legislativa clara nesse campo, planeja solicitar urgência na análise de sua proposta, visando que o texto possa entrar em vigor três meses após a sua sanção. Essa medida demonstra o desejo do Executivo de agilizar o processo legislativo e implementar as novas regras o mais rápido possível.

Segundo as projeções do governo, se aprovadas, as novas regras deverão beneficiar cerca de 1,5 milhão de motoristas de aplicativos em todo o país. Esse é um contingente significativo de trabalhadores que aguardam por uma regulamentação clara e justa de sua atividade profissional. A definição de diretrizes claras e transparentes é fundamental para garantir a segurança jurídica dos motoristas e promover condições de trabalho dignas e equitativas.

A expectativa é que a regulamentação da profissão de motorista de aplicativo traga benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas do setor. Com regras claras e uniformes, os motoristas terão maior segurança em sua atividade laboral, sabendo quais são seus direitos e deveres, enquanto as empresas poderão atuar dentro de um marco regulatório que promova a concorrência justa e a qualidade dos serviços prestados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de entrega de aplicativos é uma questão de extrema relevância no contexto atual, marcado pela crescente digitalização da economia e pela emergência de novas formas de trabalho. Esses profissionais desempenham um papel essencial na sociedade, facilitando a entrega de produtos e alimentos diretamente aos consumidores por meio de plataformas digitais. No entanto, muitos enfrentam condições precárias de trabalho, baixos salários e falta de proteção social, o que compromete sua saúde física, mental e social.

Os entregadores de aplicativos, sejam motociclistas ou ciclistas, têm enfrentado um movimento de piora nas condições de trabalho a partir da chegada das plataformas digitais de delivery. Desde a expansão dos aplicativos, suas remunerações têm caído, suas jornadas de trabalho se tornaram mais longas, o número de acidentes tem crescido, além do aumento da concorrência. Ao lado deste movimento, os motoboys, cuja atividade já possuía certa importância desde o final do século passado, perceberam uma diversificação no perfil geral dos entregadores a partir da chegada das entregas via plataformas, além de terem notado uma aproximação do cotidiano das experiências laborais dos entregadores ciclistas.

Atuando como uma espécie de colchão amortecedor ao aumento do desemprego e informalização do trabalho no país, as entregas de aplicativo se tornaram um grande símbolo da atual dinâmica de precarização laboral inserida no processo de incorporação das novas TICs em curso em todo o globo, nas mais diversas áreas da economia. Esse fenômeno não se limita apenas ao Brasil, mas é uma tendência global impulsionada pela expansão das tecnologias de informação e comunicação.

Ao considerar os aspectos teóricos e normativos do meio ambiente do trabalho, é imprescindível reconhecer a interseção entre saúde ocupacional e direito ambiental. Este último, ao abordar a proteção do ambiente laboral, evoluiu de uma perspectiva exclusivamente física para uma abordagem multidisciplinar, considerando não apenas os riscos materiais, mas também os aspectos psicossociais e ergonômicos presentes nos locais de trabalho.

À medida que a economia digital continua a expandir-se, o trabalhador de aplicativos emergiu como uma figura central nesse novo cenário laboral. É imperativo reconhecer que esses profissionais são sujeitos de direitos, merecendo proteção e garantias laborais adequadas. A ausência de vínculo empregatício formal não pode ser motivo para negar-lhes os direitos básicos estabelecidos pela legislação trabalhista.

A regulamentação do trabalho de aplicativos é essencial para assegurar que esses trabalhadores tenham acesso a condições dignas de trabalho, incluindo remuneração justa, jornadas adequadas, proteção social e segurança no emprego. Ao reconhecer o trabalhador de aplicativos como sujeito de direitos, estamos defendendo princípios fundamentais de justiça social e equidade no ambiente laboral.

Além disso, é importante destacar que a proteção dos direitos dos trabalhadores de aplicativos não é apenas uma questão de justiça social, mas também de interesse público. Esses profissionais desempenham um papel importante na economia digital, contribuindo para a prestação de serviços essenciais à sociedade. Portanto, garantir-lhes condições adequadas de trabalho é fundamental para o bem-estar social e o desenvolvimento econômico sustentável.

A promoção dos direitos dos trabalhadores de aplicativos requer uma abordagem integrada que envolva governos, empresas, sindicatos e sociedade civil. É necessário estabelecer um diálogo construtivo e colaborativo entre todas as partes interessadas para desenvolver políticas e práticas que respeitem e protejam os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que promovam a inovação e a competitividade no mercado de trabalho digital.

Nesse contexto, as normativas desempenham um papel crucial na garantia da qualidade do ambiente laboral. Leis, regulamentos e normas técnicas são instrumentos essenciais para orientar as práticas das empresas e proteger os trabalhadores de possíveis danos à saúde decorrentes de suas atividades laborais. Contudo, é essencial que tais normativas sejam atualizadas e adequadas à realidade contemporânea, levando em consideração os avanços tecnológicos, as mudanças nas relações de trabalho e as novas formas de organização produtiva.

É fundamental reconhecer que os trabalhadores de entrega de aplicativos enfrentam uma série de desafios em seu dia a dia, desde longas jornadas de

trabalho até a exposição a riscos como acidentes de trânsito e assaltos durante o trabalho. Além disso, muitos enfrentam dificuldades para conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar, devido à falta de horários definidos e à pressão constante por produtividade.

Diante desses desafios, é urgente adotar medidas que garantam o direito à sadia qualidade de vida desses trabalhadores. Isso inclui a implementação de políticas públicas que regulamentem as condições de trabalho, estabeleçam remuneração justa e garantam acesso a benefícios como seguro saúde, aposentadoria e licença maternidade.

Além disso, é necessário promover a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores de entrega de aplicativos e incentivar sua organização sindical e participação na defesa de seus interesses e demandas. É essencial que esses profissionais tenham voz ativa no debate público sobre as condições de trabalho e sejam incluídos nas decisões que afetam suas vidas e seu bem-estar.

A proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores de entrega de aplicativos não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão de saúde pública. Garantir condições de trabalho dignas e seguras para esses profissionais contribui para a redução dos acidentes de trabalho, o aumento da qualidade de vida e a promoção do desenvolvimento sustentável.

O direito a uma sadia qualidade de vida é fundamental para todos os trabalhadores, incluindo aqueles que atuam no segmento de aplicativos. Esses profissionais enfrentam desafios específicos relacionados à natureza de seu trabalho, como jornadas variáveis, pressão por produtividade e exposição a riscos no trânsito. Portanto, é essencial que sejam garantidas condições adequadas para promover seu bem-estar físico, mental e social.

A saúde e o bem-estar dos trabalhadores de aplicativos não devem ser negligenciados em meio às demandas de um mercado competitivo e em constante evolução. É responsabilidade das empresas e das autoridades reguladoras assegurar que esses profissionais tenham acesso a políticas e programas de saúde ocupacional, medidas de segurança no trânsito e apoio psicossocial para lidar com os desafios do trabalho diário.

Além disso, é importante reconhecer que a qualidade de vida vai além das condições de trabalho e engloba também aspectos como acesso a serviços de saúde, lazer, educação e moradia digna. Os trabalhadores de aplicativos devem ter

acesso a serviços de saúde acessíveis e de qualidade, bem como oportunidades para se desenvolver pessoal e profissionalmente, contribuindo assim para uma vida mais plena e satisfatória.

A promoção da qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos requer uma abordagem integrada que envolva diferentes atores, incluindo empresas, governos, sindicatos e sociedade civil. É essencial que haja cooperação e diálogo entre essas partes para identificar e implementar soluções eficazes que atendam às necessidades e expectativas dos trabalhadores, garantindo-lhes uma vida digna e saudável.

Por fim, é importante ressaltar que a sadia qualidade de vida dos trabalhadores de entrega de aplicativos é um direito humano fundamental, reconhecido pela legislação nacional e pelos tratados internacionais de direitos humanos. Portanto, cabe ao Estado, às empresas de aplicativos e à sociedade como um todo assumir sua responsabilidade de proteger e promover esse direito, garantindo que todos os trabalhadores possam viver com dignidade e bem-estar.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just in time? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020.

ABREU, A. R. A. et al. Depressão e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 4, p. 1241-1254, 2017.

ALCÂNTARA, Vitória Lodron Carvalho; ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira de; SILVA, Yury Vasconcellos da. Saúde mental e a relação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho. **Cadernos de Psicologia**, Juiz de Fora, n. 2, p. 696-713, ago./dez. 2019.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59- 71, jan./abr. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. São Paulo, Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Sara Nogueira de. A desmistificação do autogerenciamento no trabalho em plataformas digitais. **Laborare**. Ano VI, número 10, p. 27 – 68, Jan-Jun/2023.

ARAÚJO, T. M. et al. Qualidade de vida no trabalho: revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 1-14, 2021.

BRASIL, República Federativa do. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

BRASIL, República Federativa do. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

BRASIL, República Federativa do. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica Codemat nº 01/2023**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-codemat_01-2023_normas-sst_meios-telematicos_assinada-1.pdf. Acesso em: 09 abr. 2024.

BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. **Revista Direito**. UnB. Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02 | ISSN 2357-8009 | p. 146-170.

CABRAL, Victor Hugo. **Saúde e Segurança do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2016.

CALVETE, Cássio da Silva. A indústria 4.0 e a Nova Razão do Mundo. In: DAL ROSSO, Sadi et al. **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre, CirKula, 2022.

CAMARGO, Thaís Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, M. C. S. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021.

CASILLI, A. En. **Attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Editions du Seuil, 2019.

CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes**, vol. 14, núm. 1, p. 2 – 11, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, M. C. S. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021.

CORREIA, Larissa Soldate. **Ação Regressiva Acidentária - Da Proteção à Saúde do Trabalhador à Responsabilidade Social e Civil do Empregador**. Curitiba: Juruá, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W. Narrativas em rede: O Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **MovimentAção**, v. 8, n. 14, p. 189–208, 2021.

ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Operafismo Digital: tecnologia, plataformas e circulação das lutas dos trabalhadores. **Revista Fronteiras - estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 47–58, 2020.

FERREIRA, Anna Lara; et al. Discussões acerca do vínculo empregatício e a precarização do serviço de entregadores de delivery. **Revista Projetos Extensionistas**, n. 2, p. 148-158, jul./dez. 2021.

FERREIRA, Rafael Clementino Veríssimo. Dano Ambiental: externalidade negativa decorrente da relação entre meio ambiente e sociedade de risco. **Revista Húmus**, vol. 10, num. 30, 2020.

FILGUEIRAS, V; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. O trabalho no século XXI e o novo adeus a classe trabalhadora. **Revista Princípios**, n. 159, pp.11-42, jul./out. 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. **Veredas do Direito**, v.20, e202359 – 2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

GROHMANN, Rafael. Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas. São Paulo: **Boitempo**, p. 13-25, 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a finaceirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Aracaju, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

HACHEM, Daniel Wunder; FARIA, Luzardo. Regulação jurídica das novas tecnologias no Direito Administrativo brasileiro: impactos causados por Uber, WhatsApp, Netflix e seus similares. **Revista Brasileira de Direito**, v. 15, n. 3, p. 180-203, 2019.

IORA, Italo Matheus Leporassi. **Quando o consentimento falha: controle e resistências nos processos de trabalho de entregadores subordinados por meio de plataformas digitais.** Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/246498/001146465.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jan. 2024.

JORGE, Wellington Júnior; LEDA, Maria Messias da Silva. Os direitos da personalidade e a precarização do trabalho docente frente aos recursos de tecnologia de informação e comunicação. **Revista Da Faculdade De Direito Da UERJ - RFD**, 2023, (42), 1–19.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

LABRUNA, Felipe; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; LIMA, Marco Aurélio Barreto. A Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos. **Prima@Facies**, João Pessoa, v. 20, n. 43, jan-abr., 2021.

LIMA, A. F. et al. Políticas públicas de saúde mental e trabalho: revisão integrativa. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 5, e00134220, 2021.

LIMA, A. F. et al. Políticas públicas de saúde mental e trabalho: revisão integrativa. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 5, e00134220, 2021.

LOPES, Natane Fraga. **Os avanços tecnológicos e os impactos do trabalho remoto nas relações de trabalho.** 61f. Trabalho de conclusão de curso. Porto Alegre: Universidade Federal Do Rio Grande do Sul, 2023.

MAIA, Hélio; MAIA, Urânia. Desenvolvimento tecnológico e meio ambiente: uma análise interdisciplinar da história ambiental. **Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Amazonas**, Volume 15. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias. O Direito à Sadia Qualidade de Vida dos Trabalhadores de Aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 108 – Maio-Jun/2022

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 41 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas Relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2021.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo Antunes. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral**. 10 ed. São Paulo: Contexto, 2013.

RIBEIRO, Claudirene Andrade. **Meio Ambiente do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2017.

SCHAEFER, Luciana de Araújo Grillo. Apontamentos Sobre o Meio Ambiente do Trabalho e as Novas Formas de Prestação do Trabalho. **Rev. TST**, São Paulo, Vol. 86, n. 1, jan/mar 2020.

SILVA, L. M. M. D.; MARQUES, A. P. B. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalho no meio ambiente do trabalho: um difícil convívio?** São Paulo: LTr, 2021.

SILVA, Luciana Machado Gonçalves. **O direito à proteção ao meio ambiente de**

trabalho no Brasil: Os Desafios para a Construção de uma Racionalidade Normativa. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Mariana dos Anjos Ramos Carvalho e; PEREIRA, Amanda de Lima; CAMPOS, Kelly de Amorim. O que mudou no controle de jornada e no trabalho híbrido com a Lei 11.442. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, out. 2022.

SILVA, Samara. **Os trabalhadores de aplicativos e a precarização das relações de trabalho:** Uma Análise do fenômeno e suas consequências jurídicas e sociais. 133f. Trabalho de conclusão de curso. São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, 2023.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Lucas Santos. O “breque dos apps”: resistência dos entregadores de aplicativos à precarização platformizada. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 23, n. 45, p. 201-216, jan./jun. 2023.

STIVAL; Mariane Morato; OLIVEIRA, Gomes de Alessandra. Pandemia e meio ambiente: o cenário internacional e os impactos ambientais da crise sanitária. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, n. 126, pp. 359-395, jan./jun. 2023.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da (Org.). **Direito do Trabalho Contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2021.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2016.

WANG, C.; et al. A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. **Brain, Behavior, and Immunity**, 2020, p. 08.