



SAÚDE NO MEIO AMBIENTE LABORAL COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS, LACUNAS LEGISLATIVAS E A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

HEALTH IN THE WORKPLACE COORDINATED BY DIGITAL PLATFORMS, LEGISLATIVE GAPS AND THE LABOR LAW CRISIS

LETÍCIA GABRIELA CAMARGO FRANCO DE LIMA

Mestranda pelo UNICURITIBA. Pós-graduada em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Anhanguera - Uniderp. Advogada. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4286-5929>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0950623397182904>. E-mail: leticiaqcflima@outlook.com.br.

EDUARDO MILLÉO BARACAT

Doutor pela Universidade Federal do Paraná; Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II. Desembargador do TRT da 9ª Região. Professor do PPGD do UNICURITIBA. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra. E-mail: eduardo.baracat@unicuritiba.com.br e eduardobaracat@outlook.com

RESUMO

O direito do trabalho enfrenta novos desafios em razão do alarmante número de trabalhadores informais fruto, em grande parte, de um modelo de prestação de serviços facilitado por plataformas digitais. Nesse cenário, pretende-se identificar quais os caminhos que o Estado precisará percorrer na regulamentação das atividades exercidas na *gig economy* através da coordenação digital de modo a garantir o direito fundamental à saúde dos trabalhadores. Com abordagem qualitativa, pesquisa bibliográfica e revisão de artigos científicos observou-se que o direito a saúde é um direito humanitário e fundamental de todos, e a soluções apresentadas em legislações estrangeiras, assim como fundamentos constitucionais e de direitos humanos expressos em convenções e declarações direcionam o caminho adequado a ser seguido em um Estado Democrático de Direito: o caminho da inclusão e da solidariedade com o respeito e a promoção do direito à saúde, qualquer que seja a relação de trabalho desempenhada (subordinada ou não).

Palavras-Chave: Plataforma digital; Saúde; Trabalho; Crise.

ABSTRACT

Labor law faces new challenges due to the alarming number of informal workers resulting, in large part, from a model of service provision facilitated by digital platforms. In this scenario, it is intended to identify which paths the State will need to follow in the regulation



of activities carried out in the gig economy through digital coordination in order to guarantee the fundamental right to health of workers. With a qualitative approach, bibliographical research and review of scientific articles, it was observed that the right to health is a humanitarian and fundamental right for all, and the solutions presented in foreign legislation, as well as constitutional and human rights foundations expressed in conventions and declarations direct the proper path to be followed in a Democratic Rule of Law: the path of inclusion and solidarity with respect and promotion of the right to health, regardless of the work relationship performed (subordinated or not).

Key-words: Digital Plataforms; Health; Work; Crisis.

1. INTRODUÇÃO

A história mostra que a relação entre economia, trabalho e tecnologia sempre foi uma constante, sendo que a cada revolução, inovação ou mudança social o direito busca garantir estabilidade para as relações sociais inseridas nessa tríade.

Com o avanço da sociedade o trabalho foi aos poucos sendo humanizado através de garantias no âmbito interno e internacional com o reconhecimento de direitos fundamentais e direitos humanos, deixando o trabalho de ser mercadoria e elemento de exploração para ser instrumento de dignidade e cidadania do homem.

Todavia, de tempos em tempos, surgem novas tensões e períodos de crise pois a mudança social em regra acontece antes da regulamentação e tutela pelo direito. Hoje o direito do trabalho enfrenta novos desafios em razão do alarmante número de trabalhadores informais fruto, em grande parte, de um modelo de prestação de serviços facilitado por plataformas digitais que coordenam o trabalho e conectam trabalhadores e clientes em um sistema de “parceria” no qual a informalidade reveste-se de empreendedorismo escancarando a precarização do trabalho que é exercido sem nenhuma regulamentação em âmbito nacional.

Diante dessa realidade justifica-se a pesquisa que tem o objetivo identificar o caminho que o Estado precisará percorrer na regulamentação do trabalho prestado via plataformas digitais a partir de soluções já apresentadas em legislações comparadas, assim como na observação de premissas do Direito Constitucional, Convenções e



Declarações Internacionais de modo a evitar retrocessos sociais e garantir direitos mínimos como o direito a saúde no meio ambiente laboral.

Para o alcance do objetivo foi utilizado o método dedutivo e pesquisa bibliográfica, dividindo o artigo em três eixos de análise.

Na primeira etapa foram analisadas as mudanças que a tecnologia provocou na economia e no trabalho, ocasionando uma intensa precarização que foi responsável inclusive pela ascensão do termo “*gig economy*”, ou seja, uma economia informal caracterizada por tarefas de curta duração, geralmente prestada para diversos demandantes, sem garantias mínimas relacionadas a higidez do labor como limitação de jornada.

No segundo momento, a pesquisa debruça-se sobre as garantias constitucionais ao meio ambiente de trabalho saudável e analisa demais normas relacionadas ao direito a saúde como a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, Normas Regulamentadoras - NR's, e regras de interpretação da CLT para compreender o alcance do âmbito de proteção.

Por fim, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH de 1948, de princípios constitucionais e em especial de soluções fornecidas em legislações comparadas foram verificados possíveis caminhos para a regulamentação do trabalho *on demand*.

Esperamos que o trabalho contribua para que a sociedade com o auxílio das instituições públicas encontre a segurança jurídica que busca na tutela da saúde do trabalhador de plataformas digitais a partir de soluções adequadas ao Estado Democrático de Direito que possui como base a inclusão social e a solidariedade.

2. TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A GIG ECONOMY

As mudanças trazidas pelos processos tecnológicos representam uma constante na economia e no trabalho que são campos marcados por tantas revoluções industriais. Klaus Schwab (2016 p. 15-16) lembra da primeira revolução ocorrida ente 1760 e 1840



que trouxe a máquina a vapor responsável por iniciar a produção mecânica; em seguida a segunda revolução industrial, através da eletricidade, possibilitou o aumento da produção no fim do século XIX; e em 1960 com a terceira revolução surge a computação, com o advento da internet em 1990.

Com o passar das revoluções e o esgotamento da saúde de trabalhadores a luta por direitos sociais foi ganhando força. No Brasil a Constituição Federal de 1937 foi a primeira a limitar o dia de trabalho em 8 horas e a Constituição de 1988 estabeleceu o parâmetro 8 horas diárias e 44 semanais, facultando a compensação de horários e redução de jornada por acordo ou convenção coletiva (CALVO, 2020, p. 429).

No âmbito internacional em 1999 entrou em vigor o Protocolo de San Salvador pelo Decreto 3.321 que é um protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos humanos e que prevê no Art. 7º a necessidade de Estados garantirem em suas legislações condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, entre elas, a limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais, bem como o repouso, o gozo do tempo livre, férias remuneradas e remuneração em feriados nacionais (BRASIL, 1999).

Ocorre que a quarta revolução industrial por suas características de velocidade, amplitude e profundidade muito mais expressivas em relação as anteriores provocará mudanças drásticas no mundo do trabalho em todos os setores e ocupações (SCHWAB, 2016, p.42).

Já se observam mudanças nas relações de trabalho a partir de formas flexíveis de prestação de serviço pois o progresso tecnológico dissolveu o paradigma do tempo e lugar do trabalho a ponto de minar o conceito tradicional de subordinação, desencadeando a chamada *gig economy*.

O termo *gig economy* ou *economia peer-to-peer* retrata formas de organização do trabalho representando a ausência cada vez maior da empresa, na qual consumidores contatam diretamente o prestador de serviços que exercerá atividades curtas, esporádicas e geralmente para mais de um tomador (ZIPPERER, 2019, p. 47).

É nesse cenário que surgem plataformas digitais para intermediar o trabalho entre o prestador de serviços e o requerente/consumidor. Zipperer (2019, p.51) chama



de economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *on-line* que se caracteriza por três elementos: “1. uma empresa intermediária na forma de uma plataforma digital, que ajuda a 2. Conectar demanda e oferta para 3. Realizar transações, como a compra de serviços, e o compartilhamento remunerado ou não de ativos/propriedades, habilidades ou trabalho.”

Klaus Schwab (2016, p.53-54) chama de economia sob demanda a forma de organização das atividades nas quais as tarefas são lançadas na nuvem virtual onde qualquer trabalhador de qualquer lugar do mundo pode se habilitar para realizar. Explica que essa inovação na natureza do trabalho os trabalhadores não são mais empregados, mas tornam-se independentes, em uma relação que traz benefícios para as empresas já que as dificuldades e normas trabalhistas seriam um problema do passado.

Benefícios também podem ser, à primeira vista, identificados para os trabalhadores como a liberdade e mobilidade que a escolha de trabalhar ou não, assim como de realizar a atividade de forma virtual podem trazer (SCHWAB, 2016, p. 54).

Foi assim que grandes empresas surgiram oferecendo incontáveis postos de trabalho informais como é o caso da *Uber Technologies Inc. Startup - UBER* que atua no ramo de transporte individual de passageiros. A transformação que a quarta revolução industrial trouxe para o mundo laboral e o impacto mundial da UBER foram responsáveis inclusive pela criação do termo *uberização*, que muitas vezes é utilizado para indicar também a precarização do trabalho.

A UBER surgiu com um discurso de economia colaborativa, fomentado a ideia de reduzir congestionamentos, reduzir poluição, conectar pessoas através de *smartphones* para compartilhar automóveis (LEME, 2019, p.35).

Ana Carolina Reis Paes Leme traça crítica ao discurso da UBER de que se insere na economia compartilhada, pois sustenta que a forma como o trabalhador exerce sua atividade na plataforma não preenche os requisitos verdadeiros de uma colaboração, reconhecendo assim que o marketing da empresa revela verdadeira fraude ao sistema jurídico e social (LEME, 2019, p.87). Explica que existem dez princípios para que o verdadeiro cooperativismo de plataforma exista:



Pagamentos decentes e seguridade de renda; transparência e portabilidade de dados; efetiva comunicação entre trabalhadores e operadores da plataforma digital; reconhecimento dos trabalhadores por parte dos proprietários do algoritmo; trabalho codeterminado; moldura jurídica protetora; proteções trabalhistas portáveis e benefícios; proteção contra comportamento arbitrário; rejeição de vigilância excessiva do ambiente de trabalho e o direito de se desconectar (SCHOLZ apud LEME, 2019, p. 87).

Segundo Klaus Schwab (2016, p. 54-55) o grande desafio que se coloca na quarta revolução industrial e nos trabalhos flexíveis é limitar as desvantagens que podem advir desses sistemas de fábricas virtuais, como a exploração, que impede as pessoas de trabalharem conforme desejam.

Se essa preocupação for deixada de lado e não pensada enquanto há tempo a revolução trará consequências negativas como o “aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em toda a sociedade” (GRATTON apud SCHWAB, 2016, p.55).

Assim, as consequências da quarta revolução industrial dependem das escolhas políticas e institucionais (SCHWAB, 2016, p.55). Assim, é papel das instituições do Estado a promoção do desenvolvimento econômico que para ser sustentável deve ser integral e não apenas os trabalhadores formais.

3. MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL: UM DIREITO DE TODOS

A Constituição Federal de 1988 desde o seu preâmbulo define as bases do Estado Democrático de Direito que promove o exercício de direitos individuais e sociais básicos como a liberdade, segurança e bem-estar. E entre os princípios fundamentais que amparam este Estado está a dignidade da pessoa humana - Art. 1º, inciso III (BRASIL, 1988).

Em especial no tocante a integridade física e mental do trabalhador existe um conjunto de princípios constitucionais protetivos: O princípio da valorização do trabalho humano – Art. 1º, inciso IV; princípio da defesa do meio ambiente – Art. 170, inciso VI; princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho por normas de saúde e segurança – Art.7º, inciso XXII; Função social da propriedade – Art. 170, inciso III (BRASIL, 1988).



Assim, através de seus princípios e fundamentos a Constituição Federal de 1988 define diretrizes que orientam para onde o sistema deve caminhar.

Segundo observa Flávia Piovesan (2018, p.27):

Os valores constitucionais compõem, portanto, o contexto axiológico fundamentador ou básico para a interpretação de todo o ordenamento jurídico; o postulado-guia para orientar a hermenêutica teleológica e evolutiva da Constituição; e o critério para medir a legitimidade das diversas manifestações do sistema de legalidade. Nesse sentido, o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional.

Sobre a proteção da saúde do trabalhador, Celso Fiorillo (2021, p. 219) destaca que a Constituição Federal de 1988 foi responsável por elevar esse direito a condição de cláusula pétrea sendo um direito fundamental relacionado a dignidade da pessoa humana.

A tutela constitucional do meio ambiente do trabalho tem respaldo no Art. 200, inciso VIII, que determina a competência do sistema único de saúde na colaboração da proteção do meio ambiente laboral; no Art. 7º, incisos XXII e XXIII que prescrevem o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, segurança e higiene, assim como adicional na remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas; e no Art. 225 que dispõe sobre o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (FIORILLO, 2021, p. 219).

Após o advento da nova redação do Art. 6º na CLT o conceito de meio ambiente de trabalho passou a integrar expressamente tanto os locais naturais quanto artificiais, tendo em vista o reconhecimento do trabalho a distância por meios telemáticos e informáticos de comando (ARAÚJO JÚNIOR *apud* SILVA; FARIAS, 2017, p. 159).

A saúde também é entendida a partir de um conceito amplo pela Organização Mundial de Saúde - OMS, representado não apenas pela ausência de doença, mas como um estado de “completo bem-estar físico, mental e social” que representa o aspecto biopsicossocial, relacionado às características individuais, sociais e econômicas (KEMMELMEIER, 2019, p. 97).



Sobre o destinatário das normas constitucionais de saúde no meio ambiente laboral, o professor Celso Fiorillo adverte que não é permitido a interpretação restritiva para abarcar no âmbito protetivo apenas empregados subordinados, esclarecendo que a tutela é para a relação de trabalho “*latu senso*” independentemente da existência de subordinação ou não:

De qualquer forma, jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia. Quando se fala em relação de emprego está-se referindo àqueles *vínculos em que o trabalho é subordinado*. Em diversas passagens da Constituição Federal, podemos observar que o legislador sempre alude à relação de trabalho, ou seja, àquela em que há prestação de serviços, seja de natureza subordinada ou não. Quando quis referir-se à relação de emprego, assim o fez expressamente, como ocorre, por exemplo, no art. 7º, I. (FIORILLO, 2021, p.220).

A saúde do trabalhador enquanto um direito fundamental deve ser respeitado e promovido pelo Estado. É competência dos Poderes Públicos “conferir eficácia máxima e imediata a todo e qualquer preceito definidor de direito e garantia fundamental.” (PIOVESAN, 2018, p.33).

O direito à saúde reveste-se de tamanha importância que já foi reconhecido em âmbito internacional através da Convenção Sobre Segurança e Saúde dos trabalhadores nº 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT que foi ratificada pelo Brasil e, portanto, possui força normativa. Prevê a Convenção o dever do Estado, através de políticas públicas específicas, (i) não violar; (ii) não permitir que terceiros violem; (iii) promover e (iv) fiscalizar as normas de saúde e segurança no trabalho (KEMMELMEIER, 2019, p.98).

O fato da Convenção 115 da OIT, no Art. 3º, definir que o termo saúde refere-se aos elementos físicos e mentais permite concluir que a redução dos riscos ambientais deve ser interpretada de modo extensivo, compreendendo os riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos entre outros (OLIVEIRA, 2021, p.72).

Conforme analisa Sebastião Geraldo de Oliveira (2021, p.76) a discussão sobre a saúde laboral tem evoluído historicamente, superando a fase de monetização do risco



na qual indenizações socorriam vítimas após a ocorrência do infortúnio e caminhando para novas etapas que reconhecem a prevenção como uma prioridade.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha mantido os adicionais de insalubridade e periculosidade, representativos da fase da monetização do risco, Silva e Farias (2017, p. 168) analisam que o Estado através da sua atividade política e judicial deve interpretar a opção do constituinte como uma forma pedagógica e reparadora cabível tão somente para as situações nas quais não foi possível eliminar, neutralizar ou prevenir a nocividade do ambiente.

O princípio da prevenção aliado ao compromisso do Brasil com a Convenção nº 155 da OIT originou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST através do Decreto nº 7.602/2011 que tem por finalidade a promoção do direito a saúde do trabalhador e prevenção de riscos (OLIVEIRA, 2021, p.76).

Conforme reconhece a PNSST, o alcance dos objetivos, ou seja, a promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores com a prevenção dos riscos ambientais só é possível de ser alcançada através da atuação conjunta do governo e organizações representativas dos trabalhadores e empregadores (BRASIL, 2011).

A PNSST prevê que o desenvolvimento e execução do Plano Nacional de Segurança e Saúde realizado através dos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Saúde e Previdência deve ter como base sete diretrizes que envolvem: (i) a inclusão de todos os trabalhadores no sistema protetivo; (ii) articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador; (iii) medidas especiais para atividades de alto risco; (iv) informação sobre saúde; (v) programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho; (iv) estímulo a formação, capacitação e educação continuada em saúde aos trabalhadores; (vii) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2011).

Apesar da omissão estatal na regulamentação do trabalho via plataformas digitais é possível encontrar no ordenamento, através de uma leitura abrangente, normas protetivas de saúde e segurança e aplicá-las por analogia.



Lembra Kimmelmeier (2019, p. 101) que a CLT permite no Art. 8º formas de interpretação supletivas diante de lacuna legislativa como decisões conforme a jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes e o direito comparado.

Verificando contratos semelhantes, é possível reconhecer que o detentor do controle do meio ambiente laboral é responsável pela proteção à saúde, independente da qualificação como empregador, como por exemplo cita-se a Lei 6.019/74 que prevê nos Arts. 5º-A, §3º e 9º, §1º a responsabilidade do contratante e do tomador do serviço temporário de garantir condições adequadas de saúde, segurança e salubridade; a Lei 12.690/12 que dispõe sobre a responsabilidade das cooperativas; assim como a Convenção 167, art. 8º da OIT que disciplina a obrigação do dono da obra nos contratos de empreitada de observar normas de higiene e segurança do trabalho (KEMMELMEIER, 2019, p. 101).

Observa Oliveira (*apud* Kimmelmeier, 2019, p. 101) que as Normas Regulamentadoras também fundamentam a responsabilidade do controlador do meio ambiente de trabalho:

- NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) - Item 5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.
- NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) – Item 9.6.1: Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho terão o dever de executar ações integradas para aplicar as medidas previstas no PPRA visando a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais gerados.



- NR 10 (Segurança em instalações e serviços em eletricidade) – Item 10.13.1: As responsabilidades quanto ao cumprimento desta NR são solidárias aos contratantes e contratados envolvidos.

- NR 32 (Segurança e Saúde no trabalho em estabelecimentos de Saúde) – Item 32.11.4: A responsabilidade é solidária entre contratantes e contratados quanto ao cumprimento desta NR.

- NR 33 (Segurança e Saúde no trabalho em espaços confinados) – Item 33.5.2: São solidariamente responsáveis pelo cumprimento desta NR os contratantes e contratados.

Para compreensão do destinatário dos deveres de responsabilidade, Kimmelmeier (2019, p. 102) lembra do conceito de meio ambiente de trabalho que é “o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral (...)”. Assim, sempre que esse sistema estiver sob o controle de outrem, independentemente do local onde o trabalho é realizado ou da natureza jurídica do vínculo, a interpretação sistêmica do ordenamento permite visualizar a responsabilidade.

A própria legislação e doutrina nos levam a reconhecer que o direito a saúde é um direito humanitário e fundamental de todos, e no meio ambiente de trabalho deve ser respeitado e promovido independente da relação de trabalho desempenhada. O desafio é entender de que forma acessar esses direitos diante dos novos modelos de prestação de serviços que são coordenados através de plataformas digitais e ainda não possuem regulamentação no Brasil.

4. CAMINHOS PARA A REGULAMENTAÇÃO E TUTELA DO DIREITO A SAÚDE DE TRABALHADORES COORDENADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS

A ausência de regulamentação do trabalho via plataformas digitais coloca esses trabalhadores em uma “zona cinza” na qual não possuem meios de acesso aos benefícios



e proteções que empregados tradicionais possuem e é justamente este fator que traz insegurança e desproteção (HARRIS; KRUEGER *apud* ZIPPERER, 2019, p. 222-223).

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT não se amolda aos contratos dos trabalhadores de plataformas digitais na medida em que possuem um grau de autonomia incompatível com a subordinação clássica. Ocorre que a forma como a atividade é desempenhada também não permite o enquadramento como um trabalhador autônomo. Assim, nessa zona fronteira novas possibilidades legislativas precisam ser pensadas a fim de garantir o exercício de direitos com proteções específicas. (ZIPPERER, 2019, p.207)

A análise de legislações comparadas permite pensar soluções que podem ser trazidas para o âmbito nacional. Eliete Tavelli Alves (2019, p. 85) analisa o enquadramento da categoria como trabalhadores economicamente dependentes disciplinado em Portugal pelo Art. 10 do Código do Trabalho – CT e verifica que o diploma português garante proteções mínimas independentemente de configuração de relação subordinada:

Art. 10º - Situações equiparadas: As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra a prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da atividade.

Através dessa regulamentação o legislador português transmitiu clara mensagem no sentido de que a realidade que o mundo laboral enfrenta necessita de proteções para além do marco da subordinação, garantindo direitos a um expressivo número de trabalhadores que apesar de não subordinados realizam as atividades de forma economicamente dependente (REIS *apud* ALVES, 2019, p.87).

Verifica-se que a proteção destinada no art. 10 do Código do Trabalho português é de forma seletiva não abarcando a totalidade de direitos conferidos na relação de emprego, gerando, portanto, uma terceira modalidade de contrato que não reflete as características totais do trabalho autônomo, nem do trabalho subordinado, gerando por isso proteções em diferentes graus.



Eliete (2019, p.89) critica a opção do legislador português, entendendo que a regulamentação da forma realizada configura discriminação pois diminui direitos para trabalhadores que na prática estariam nas mesmas condições do trabalhador subordinado.

Em sentido contrário defende Zipperer (2019, p. 210-211), afirmando que as críticas à criação de um terceiro gênero de relação de trabalho, distante do enquadramento binário subordinado/autônomo são imerecidas, pois as características dessa relação triangular que envolve plataforma, cliente e trabalhador necessita de regulamentação especial, com uma tutela intermediária que garanta graus de proteção adequados a este tipo de relação diferenciada.

Alves (2019, p. 91-92) lembra que a preocupação com as novas formas de prestação de serviços levou a União Europeia elaborar um parecer em 2011 através do Comité Econômico e Social Europeu que reconheceu que os países que adotaram o conceito de trabalhadores economicamente dependentes, a exemplo da Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido, tinham por objetivo permitir que essa categoria usufruísse de proteções específicas.

O nível intermediário de proteção na Itália, por exemplo, é garantido através do “contrato de colaboração de projeto” no qual os trabalhadores são beneficiados com garantias em casos de maternidade, doença, acidente de trabalho e pensão (ALVES, 2019, p. 92).

Na Espanha o conceito de trabalhador economicamente dependente previsto pelo Estatuto de Trabalho Autônomo – Lei nº 20/2007 parte das características de um trabalhador autônomo, ou seja, aquele que realiza atividade lucrativa com habitualidade, de forma pessoal e por sua conta e risco sem subordinação à organização e direção de outrem, com o acréscimo de dois requisitos: positivo e negativo. O primeiro requisito é a dependência de um único cliente que lhe paga ao menos 75% da renda e o segundo é a ausência de empregados subordinados que os auxiliem (ZIPPERER, 2019, p. 126-127).

No Brasil, embora ainda pendente de respostas legislativas para esse cenário de plataformas digitais de trabalho, a tendência global de garantia de direitos sociais



mínimos voltados para a inclusão, já ocorrida em vários países mostra algumas possibilidades ao problema enfrentado.

Isso porque qualquer política pública pensada no Brasil, como a implementação o preenchimento das lacunas trabalhistas, será realizada dentro de um Estado Democrático de Direito, que conforme explica Delgado (*apud* Sousa, 2019, p. 98) é representado por um “(...) tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”.

Qualquer que seja a futura regulamentação Estatal, é de extrema importância que seja lembrado tanto pelos atores Estatais quanto pelos particulares que no exercício de suas competências, assim como na realização da autonomia privada, ambos devem atuar em conformidade com os valores constitucionais, em especial com a dignidade da pessoa humana:

Relativamente ao Legislativo, a constitucionalização (i) limita sua discricionariedade ou liberdade de conformação na elaboração das leis em geral e (ii) impõe-lhe determinados deveres de atuação para realização de direitos e programas constitucionais. No tocante à Administração Pública, além de igualmente (i) limitar-lhe a discricionariedade e (ii) impor a ela deveres de atuação, ainda (iii) fornece fundamento de validade para a prática de atos de aplicação direta e imediata da Constituição, independentemente da interposição do legislador ordinário. Quanto ao Poder Judiciário, (i) serve de parâmetro para o controle de constitucionalidade por ele desempenhado (incidental e por ação direta), bem como (ii) condiciona a interpretação de todas as normas do sistema. Por fim, para os particulares, estabelece limitações à sua autonomia da vontade, em domínios como liberdade de contratar ou o uso da propriedade privada, subordinando-a a valores constitucionais e ao respeito a direitos fundamentais. (BARROSO, 2011, p. 158)

Portanto, a interpretação conforme a constituição deve guiar a atividade legislativa, judicial, administrativa e particular, exigindo que tanto a atuação do Estado, quanto da sociedade no âmbito privado, respeite os limites e os valores irradiados da Carta Magna.

Em uma sociedade que se modifica constantemente e com tantos avanços tecnológicos balançando as relações sociais, para encontrar soluções adequadas e que permitam a regulamentação das mais variadas situações sem que isso represente



retrocessos, o Estado deve observar ainda os diplomas internacionais. Nesse sentido a Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH de 1948 enuncia nos Arts. 23 a 25 um caminho a ser seguido relativamente ao direito ao meio ambiente do trabalho.

Nesse caminho todo ser humano tem direito à condições justas e favoráveis de trabalho; proteção contra o desemprego; igualdade de remuneração por igual trabalho; remuneração que lhe assegure dignidade (Art. 23); direito a repouso e lazer com limitação das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas (Art. 24); direito a um padrão de vida que assegure a si e à sua família a saúde, o bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle; direito à maternidade e à infância com assistências especiais (Art.25).

Conforme analisa Sousa (2019, p.98) tanto o direito ao meio ambiente equilibrado quanto os direitos laborais representam proteções, direitos fundamentais do ser humano e formas de promoção à sua dignidade, sendo que no exercício regulamentador do Estado espera-se que haja o respeito ao princípio do não retrocesso.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao reconhecimento das mudanças enfrentadas no mundo laborativo como consequência do crescente uso de tecnologia, foi possível perceber que a forma como grande parte do trabalho passou a ser coordenado através de aplicativos digitais mostrou uma grande crise a ser enfrentada.

Com a lacuna legislativa criada diante do não enquadramento deste trabalhador de plataforma digital no conceito clássico de empregado subordinado, grandes empresas como a UBER passaram a oferecer um trabalho flexibilizado, que é exercido sem jornada fixa, com tarefas curtas e prestadas para diversos clientes fomentado pelo discurso de empreendedorismo e economia compartilhada.



Todavia, a falta de regulamentação deste tipo de trabalho revela um grande número de desamparados que sem o reconhecimento do vínculo de emprego são tratados como autônomos embora controlados por meios telemáticos. O discurso das empresas detentoras de plataformas digitais aliado a falta de regulamentação da atividade coloca em xeque direitos básicos destes trabalhadores relacionados a saúde no meio ambiente de trabalho.

Através de dispositivos da Carta Magna é possível vislumbrar que o legislador optou pelo termo trabalhador em várias passagens relacionadas ao direito a saúde, o que segundo análise da doutrina, demonstra que o âmbito protetivo é *latu sensu* e não pode ser restringido apenas para os empregados que preenchem a característica da subordinação.

Assim, compete novamente ao direito fornecer a segurança jurídica para a tensão entre economia, trabalho e tecnologia. Ocorre que a estabilidade não pode ser imposta a qualquer custo, mas precisa observar os valores e princípios fundamentais para não implicar em retrocessos sociais.

Qualquer que seja o caminho escolhido pelos representantes do Estado, a atenção ao que ocorre no mundo, e a base inclusiva e solidária representativa da democracia deve ser lembrada e quando não se sabe qual a solução, olhar em direção ao que já foi arduamente conquistado como a Declaração Universal dos Direitos do Humanos de 1948 revela a direção.

REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. **Constituição (1998)**. Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. Lex: Legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, p. 1966, out./dez. 1995.

BRASIL. Decreto 7.602 de 7 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST**. Disponível em:



<http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/Decreto%20n%C2%BA%207602.html>. Acesso em 04 ago.2021.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. **Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Protocolo de São Salvador, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm

CALVO, Pimenta, A. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020.

CLÈVE, Clèmerson Merlin; BARROSO, Luís Roberto (org.) **Direito constitucional: teoria geral da constituição** - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. - (Coleção doutrinas essenciais; v.1)

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas Digitais de Trabalho on Demand e Direito à Saúde. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber** – São Paulo: LTr, 2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155. Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra, 22 de junho de 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 05 ago. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A proteção da Segurança e da Saúde do Trabalhador na Evolução Histórica da Justiça do Trabalho. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 25, n. 1, 2021. p. 64-79.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 ago.2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**, 11ed., Saraiva, 2018.



SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. – São Paulo: Edipro, 2016.

Sistema IBGE de Recuperação Automática –SIDRA. **Banco de Tabelas e Estatísticas**. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadcm>> Acesso em 01 ago.2021.

SILVA, Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017. DOI: 10.5433/25857-114933-2.2017v12n1p144. ISSN: 1980-511X. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.1.05.pdf. Acesso em: 10 ago.2021.

SOUSA, Antonio Cesar Teixeira de. **Direito ambiental do trabalho: O direito fundamental ao meio ambiente laboral sustentável e o teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna**. Orientadora: GRANZIERA, Maria Luiza Machado. 2019. 131f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Santos, 2019.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI** – São Paulo: LTr, 2019.

