A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR DA *GIG ECONOMY* NO BRASIL: FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Silvana Éllen Souza de Oliveira[1]
Adriana Gomes Medeiros de Macedo[2]

RESUMO

Este trabalho se propõe a analisar algumas das implicações que o desenvolvimento da *gig economy* no Brasil pode trazer, à luz de uma regulação pelo Direito do Trabalho, e interpretação pelo princípio da proteção do trabalhador. Sendo esse modelo econômico uma forma de trabalho que se baseia na execução de "tarefas" pelos trabalhadores, pelo intermédio de plataformas digitais, ainda sem legislação específica que o regule, pode implicar riscos à saúde dos prestadores de serviços. O objetivo deste trabalho recai sob a identificação se as normas do ordenamento jurídico nacional são suficientes para uma efetiva salvaguarda da saúde dos trabalhadores dessa modalidade ou se representa uma forma de precarização do trabalho. A metodologia desta pesquisa é qualitativa e o método é o hipotético dedutivo, por utilizar os dados de pesquisas e estudo bibliográfico para análise da hipótese apresentada. Aponta-se, por fim, a importância de uma regulação, visto a ausência de legislação específica sobre o tema.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Economia sob demanda. Proteção da saúde. Precarização.

HEALTH PROTECTION OF THE GIG ECONOMY'S WORKERS IN BRAZIL: PRECARIOUSNESS OF THE WORK?

ABSTRACT

[1] Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte.
[2] Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

This work aims to analyze some implications about gig economy development in Brazil, basing on a regulation by Labor Law and interpretation by the principle of worker protection. According to this economic model, which is a way to work based on the "to do tasks" or execution of them by the workers through digital platforms, even without specific legislation to regulate it, may result in health risks for service providers. In this way, the goal of this work is identify if the rules or norms of the national legal system are sufficient for an effective safeguarding of workers' health of this modality or if it represents a form of precarious work. The method is hypothetical deductive, in using research data and bibliographic study to analyze the hypothesis considered. Finally, it points the importance of regulation in the absence of specific legislation on the subject.

Keywords: Labor Law. Economy on demand. Health protection. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica, vivenciada pela sociedade, tem se mostrado a causa para diversas transformações do modo de vida das pessoas, individualmente e coletivamente, a partir de uma série de inovações em diversos setores. Um deles foi a forma de consumir e de trabalhar, um exemplo são as plataformas digitais, as quais possibilitam o intermédio entre trabalhadores e consumidores, que buscam os seus serviços.

A utilização das plataformas digitais faz parte da chamada *gig economy*, fenômeno presente em diversos países do mundo e que tem chamado a atenção por representar significativas modificações, nas relações de trabalho e ter se tornado cada vez mais popular.

Nesse cenário, no Brasil é comum o termo “uberização” do trabalho, tendo em vista a grande proporção tomada pela execução das atividades da empresa de transporte de passageiros, Uber, que revolucionou esse ramo.

Apesar desse modelo poder ser parte de um complexo processo de utilização dos meios digitais no trabalho, muitas vezes visto como um avanço, é importante tecer algumas considerações acerca dos impactos que o seu desenvolvimento pode trazer para as relações regidas pelo Direito do Trabalho. Isso porque, essa quebra de

paradigmas e mudança - na forma de se trabalhar - pode representar um risco à saúde de milhares de pessoas, tendo em vista as implicações da execução das chamadas "gigs" ou "serviços".

Para compreensão das implicações da *gig economy,* nesse ramo jurídico, é mister estabelecer uma relação dos aspectos fáticos com conceitos do Direito do Trabalho. Assim, primeiramente, será alvo deste trabalho a conceituação do que é esse novo modelo econômico e o cenário de seu surgimento. Nesse cenário, muitas plataformas desenvolvedoras das "gigs" estão sofrendo ações judiciais - no Brasil - para reconhecimento de vínculo empregatício entre as plataformas de transporte pessoal e os trabalhadores. Outrossim, observou-se em 2020 – durante a pandemia de Covid-19 - uma paralisação geral dos moto-entregadores de alimentos - em diversas capitais do Brasil - em busca de melhores condições de trabalho e valores recebidos pelas entregas.

Ademais, será feita uma análise do direito à saúde do trabalhador e sua salvaguarda, frente ao desenvolvimento desse modelo econômico, baseado nas plataformas digitais, sendo discutido se isso significa uma precarização do trabalho. Para tanto, serão observados dados, por exemplo, de pesquisas recentes e realizado um estudo bibliográfico sobre a proteção do trabalhador, na legislação trabalhista brasileira.

2 A "GIG ECONOMY" OU ECONOMIA SOB DEMANDA

De acordo com Collier, Dubal e Carter (2017), antes da utilização de plataformas intermediadoras de trabalho já existiam modalidades em que haviam trabalhadores sem os direitos sociais trabalhistas assegurados pelo emprego, mas tem como diferencial a utilização de algoritmos e da tecnologia atual - como os smartphones – a qual impulsionou o desenvolvimento de uma série de mudanças do âmbito jurídico laboral já em curso.

Somado a isso, tratando-se de um fenômeno mais atual, conforme afirma Kelller (2020), após a crise de 2008, o Direito do Trabalho tem sido alvo de transformações fundamentais, sendo observado um movimento de flexibilização de suas normas, processo visto em novas modalidades, como o contrato de trabalho temporário, o intermitente e do trabalhador autônomo ou informal, inclusas na Reforma Trabalhista de 2017.

Segundo De Stefano (2016), o termo *gig economy* abarca duas modalidades com características semelhantes entre si, mas distintas, quais sejam o "*crowdwork*"[3] e a economia sob demanda por meio de aplicativos. Ambas utilizam da tecnologia para se desenvolver, porém, divergem, no tocante à forma de execução das "*gigs*" ou serviços - sendo no primeiro o trabalho executado de maneira virtual, por meio das plataformas, com a capacidade de alcance mundial dos trabalhadores.

Já no trabalho sob demanda a execução do trabalho é local, não virtual, e é possibilitado através de uma intermediação das plataformas digitais, na medida em que os serviços são oferecidos e contratados, por meio delas, sendo sua a responsabilidade da gestão dos trabalhadores e estabelecimento de condições básicas para a execução dos serviços oferecidos.

Ainda conforme destaca De Stefano (2016), diferente do vínculo criado pelo trabalho antigamente, o qual era duradouro; o desenvolvimento desse modelo econômico pressupõe um contingente de trabalhadores "*just-in-time*", que conforme tradução nossa, trata-se de uma relação relativa somente àquela hora de desenvolvimento da atividade. Como consequência disso, o autor destaca a forma de remuneração, devida somente pela execução das tarefas, havendo, portanto, geração de renda somente quando o trabalho está sendo desenvolvido.

Ademais, fundamental sedimentação das características das relações na *gig economy* é que se trata de uma relação com três partes, quais sejam a plataforma, responsável pelo controle - principalmente - no processo de estabelecimento da remuneração pelo trabalho; o trabalhador e o solicitante do serviço ou consumidor (Collier, Dubal e Carter, 2017).

A última característica apontada por este trabalho e - que sedimenta o trazido até então - trata-se de uma volatilidade das relações trabalhistas, como pode ser visto em Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 13), quando define a *gig economy* como o "macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes, o que nos conecta, diretamente, ao fenômeno da *uberização* do trabalho".

[3] "*Crowdwork",* em tradução livre, é o trabalho da "multidão", no qual tem-se uma plataforma que faz a intermediação entre um contingente indefinido de trabalhadores e possíveis contratantes. Tradução livre do original: "Crowdwork is work that is executed through online platforms that put in contact an indefinite number of organisations, businesses and individuals through the internet, potentially allowing connecting clients and workers on a global basis" (De Stefano, 2016, p. 2).

Essa característica também pode ser observada na lição de Prassl (2018), quando o autor aponta que esse fenômeno se baseia na disponibilidade de um largo contingente de trabalhadores que tem seus direitos laborais afastados pelo modelo tratar o trabalho como um serviço comercializado. Nesse contexto, segundo o autor, o cerne da *gig economy* está na "intermediação digital do trabalho"[4].

Portanto, a definição adotada neste trabalho será a da *gig economy* como um complexo modelo de desenvolvimento de atividades laborais sob demanda, possibilitado pelo intermédio, realizado por meios digitais através de plataformas e aplicativos, dos trabalhadores e consumidores. Superada a definição, é importante analisar como o desenvolvimento dela pode trazer impactos à saúde dos prestadores de serviços.

2.1 APRECIAÇÃO DO TEMA PELO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Antes de compreender os efeitos da *gig economy,* no âmbito jurídico laboral brasileiro, é essencial observar como está sendo reconhecida - judicialmente no país - a relação entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços a elas vinculados. Apesar de o transporte individual de pessoas não ser a única área de atuação dessas plataformas, por ser a mais habitual e os elementos presentes nela serem comuns aos outros tipos de atividades desempenhadas, as decisões a seu respeito irão ser utilizadas como parâmetro de análise.

Cabe destacar que o questionamento principal deste trabalho não recai sobre a valoração do não reconhecimento de vínculo empregatício, mas seu conhecimento é essencial para compreender quais instrumentos normativos são aplicados nessa situação fática e os desafios enfrentados pelos trabalhadores para a manutenção da sua saúde e dignidade.

Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça, em um conflito de competência entre a Justiça civil comum e a do Trabalho, em caso envolvendo a Uber[5], traçou um entendimento de que o contrato entre os prestadores de serviço e a plataforma estava no âmbito civil. Cabe salientar que não se tratava de uma decisão responsável pela determinação da configuração ou não do vínculo empregatício, mas na decisão o

[4] Tradução livre do original: "Upon closer inspection, however, it quickly emerges that many platforms offer much more than mere matchmaking services: they are in the business of digital work intermediation" (PRASSL, 2018, p. 5).
[5] Conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0). Relator: Ministro Moura Ribeiro. Suscitante: Juízo da 1ª vara do trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de direito do juizado especial cível de Poços de Caldas – MG. Interes.: Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil tecnologia ltda. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 18 set. 2020.

Tribunal descreveu elementos que apontam para o não reconhecimento, sendo os trabalhadores tidos como empreendedores individuais.

Quanto ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda não uniformizado, que pode ser visto em decisões da terceira, quarta, quinta e oitava turmas, por exemplo, é da impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas desenvolvedoras dos mesmos, como a Uber e a Cabify, sendo o trabalhador considerado autônomo, frente a ausência de regulamentação específica.

A título exemplificativo tem-se a decisão da quinta Turma[6], a qual ao reformar o acórdão do TRT, que reconheceu a existência de vínculo empregatício, negou a presença da subordinação, um dos elementos necessários para a configuração da relação empregatícia. Cabe ressaltar a autonomia do motorista, na fixação de seu horário e local de trabalho, posteriormente analisada por este trabalho.

Ademais, no acórdão proferido pela quarta Turma[7], o TST negou a existência de vínculo formal de emprego e delineou se tratar de um contrato de natureza civil, com base também na ausência de subordinação e autonomia do trabalhador.

Cabe salientar que - com o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho, de não estarem configurados os requisitos necessários para a formalização dos prestadores de serviços envolvidos na *gig economy* como empregados - não são, inicialmente, cabíveis para eles a proteção estatal prevista na Constituição Federal de 1988 – em seu art. 7º - e na Consolidação das Leis do Trabalho. Essas normas, conforme aponta Silva (2020), formam um patamar mínimo, essencial para se alcançar a dignidade e o trabalho decente.

Então, direitos como salário mínimo, limitação da jornada diária em até 8 horas diárias e 44 horas semanais, fundo de garantia do tempo de serviço, dentre outros, não se aplicam aos trabalhadores da economia sob demanda. Portanto, milhares de trabalhadores desenvolvem atividades laborais sem a salvaguarda de seus direitos.

---

[6] Recurso de Revista nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrentes: Uber do Brasil tecnologia ltda. e outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272. Acesso em: 30 out. 2020.

[7] "[...] Fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal[...]."Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil tecnologia ltda. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e. Acesso em: 30 out. 2020.

Mais do que uma simples execução de 'tarefas", ou "*gigs*" isoladas, há o desenvolvimento de labor por parte dos prestadores de serviço, o qual apesar de ser gerenciado através das plataformas, algo realizado por meios digitais, tem sua execução no aspecto fático, com consequências reais. Nesse ínterim, reitera KALIL (2019):

> Independentemente da perspectiva que se adote, as formas de trabalho no capitalismo de plataforma já apontam para efeitos bem concretos do impacto da tecnologia na organização do trabalho: identificou-se a criação de empregos sem qualquer proteção aos trabalhadores, em que as relações de trabalho operam em dinâmica distinta da tradicionalmente concebida, com maior espaço para os trabalhadores determinarem o seu horário de trabalho e nas quais dependência e precariedade caminham lado a lado (KALIL, 2019, p. 38).

Assim, ainda que haja a defesa, a partir de uma interpretação do artigo 422 do Código Civil e o princípio da boa-fé objetiva, por Conforti (2020) de um entendimento de responsabilização - mesmo ausente o vínculo empregatício - das plataformas digitais para a salvaguarda da saúde dos prestadores de serviço a elas vinculados, este aparenta ser insuficiente para evitar a precarização do trabalho.

Portanto, argumenta-se que o estabelecimento da regulação dessas relações pelo Direito Civil, conforme defende o TST, e a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores frente às empresas desenvolvedoras dos aplicativos, sem a salvaguarda conferida pelo princípio basilar do Direito juslaboral da proteção do trabalhador, caminha para um cenário de precariedade do trabalho.

Nesse contexto, uma crítica a esse entendimento do TST é da ausência de uma igualdade entre os prestadores de serviço com as empresas, na medida em que não é possível aos primeiros estabelecerem suas condições de trabalho, mas somente aderir às condições impostas, sendo importante uma aplicação do Direito do Trabalho mesmo fora de uma relação de emprego (SIGNES, 2017).

Diante do exposto, ao considerar que há o desempenho de trabalho, esse deve estar sob a proteção conferida pelo Direito do Trabalho, o qual não é um ramo jurídico limitado a exercer influência somente em empregados. Reconhecida é a importância do estabelecimento de patamares mínimos para o trabalhador, mesmo que fora da relação formal regida pelo Direito do Trabalho, a exemplo dos eventuais, conforme aponta Delgado (2007), o qual reitera a importância de um "processo extensivo dos direitos fundamentais trabalhistas" (Delgado, 2007, p. 36).

Além disso, tem-se o exposto por Cassar (2018), quando defendeu sua aplicação mais ampla que a estabelecida por um vínculo formal:

> O Direito do Trabalho é muito mais amplo, tem toda uma conotação coletiva, social, com institutos internacionais, nacionais e setoriais que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, à proteção das minorias e dos hipossuficientes, à proteção da sociedade trabalhadora (CASSAR, 2018, 15 ed., p. 5).

O Direito do Trabalho, nesse sentido, não pode se distanciar de sua função primordial de proteção dos trabalhadores, não sendo um impeditivo para sua aplicação a ausência de um vínculo formal entre as plataformas e esses. Destaca-se que o ordenamento jurídico trabalhista individual sofre profunda influência do princípio, norteador do Direito do Trabalho, da proteção do trabalhador. Este, consoante o entendimento de Leite (2020, p. 106) "constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele".

Cabe salientar, nesse contexto, que não se defende uma aplicação discricionária dos direitos assegurados em uma relação formal de emprego, mas uma interpretação que caminhe, minimamente, para o reconhecimento da necessidade de proteção à dignidade e à integridade física e psíquica dos trabalhadores, enquanto não exista uma regulação específica das relações presentes nesse modelo.

3 A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Conforme exposto, o que se discute - no presente trabalho - não é a natureza jurídica da relação entre as plataformas intermediadoras e os trabalhadores, mas quais as consequências ocasionadas para a saúde do trabalhador na execução dos "serviços" e como a proteção conferida pelo Direito do Trabalho nacional pode ser aplicada aos trabalhadores desse modelo.

Nesse cenário, aponta-se a ausência de proteção estatal - de forma específica - para essas relações, no tocante a padrões mínimos de segurança e de resguardo da saúde, a qual como ocorre com o desempenho de qualquer atividade pode ser afetada pelo trabalho, seja ele fruto de uma relação reconhecida juridicamente, ou não.

A realização de paralisações gerais - em diversas capitais do país - pelos trabalhadores de entrega de alimentos, durante a pandemia de Covid-19, no ano de 2020, em um apelo pelo aumento da remuneração e melhores condições de trabalho e segurança frente as decisões dos aplicativos, tornou público os desafios enfrentados diariamente pelos trabalhadores desse ramo da *gig economy* no país. Isso foi visto na criação do perfil "@tretanotrampo" na rede social Instagram, local de compartilhamento de algumas das reinvindicações que resultaram no "breque" dos aplicativos.

No âmbito jurídico, a proteção da saúde está presente em normas constitucionais e internacionais, sendo as primeiras constantes no artigo 196 e artigo 6° da Constituição Federal, conforme aponta Cassar (2018). Segundo a autora, trata-se de um direito fundamental e de todos os cidadãos, e as normas que o discipline são inafastáveis, visto serem de ordem pública.

Sobre o assunto, de acordo com Kemmelmeier (2019):

> o regime jurídico de proteção à saúde do trabalhador compreende: a) a saúde e segurança do trabalho, ou saúde, higiene e segurança, que tem por objeto a eliminação, neutralização e redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais; b) as normas jurídicas sobre os tempos de trabalho, o trabalho da mulher e do adolescente e a proibição do trabalho infantil, como aspectos específicos da proteção à saúde, com ênfase para a regulamentação heterônoma estatal desses temas; c) o Direito Ambiental do Trabalho (KEMMELMEIER, 2019, p. 98)

Conforme a autora (2019), a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz para o ordenamento brasileiro o conceito de saúde mais amplo, sustentado pela Organização Mundial da Saúde[8]. Nesse sentido, essa Convenção aponta para a necessidade da salvaguarda da saúde do trabalhador e define, em seu artigo 3º, alínea "e", que saúde "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (BRASIL, 2019).

[8] Ao citar a Organização Mundial da Saúde, 1946, Kemmelmeier (2019, p. 97) aponta o conceito de saúde como "completo bem-estar físico, mental e social".

Ademais, o entendimento da efetivação da proteção à saúde do trabalhador da economia sob demanda perpassa pelo prisma do meio ambiente laboral, o qual segundo Jahn e Borges (2019) é um direito humano e fundamental, assegurado constitucionalmente, e consiste no:

> Local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remunerados ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas ou servidores públicos, autônomos, etc.) (JAHN E BORGES, 2019, p. 232).

Nesse ínterim, conforme reitera Melo, 2013, p.32, citado por Jahn e Borges, não há a limitação do objetivo primordial do meio ambiente laboral, qual seja a proteção, inclusa à saúde, aos empregados, sendo alvo da tutela todos os trabalhadores.

Ainda sobre o assunto, é possível depreender do exposto por Stürmer e Coimbra (2018) a tamanha importância conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro à proteção da saúde do trabalhador, no tocante ao meio ambiente laboral, ao prevê-lo também como parte essencial de sua construção:

> O direito do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado e sadio está dentro do catálogo de direitos e liberdades positivadas que compõem o conjunto de direitos fundamentais na Constituição brasileira, tanto no que diz respeito à individualidade – o direito à vida e à integridade física da pessoa humana do trabalhador (art. 5º, direitos fundamentais de primeira e segunda dimensões) – quanto ao seu aspecto social/coletivo/transindividual: direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio (direitos fundamentais de terceira dimensão). (STÜRMER E COIMBRA, 2018, pp. 138 -139).

Assim, vê-se que a saúde é tutelada pelo ordenamento brasileiro, de diversas maneiras - seja como direito fundamental ou como pilar do meio ambiente do trabalho, sendo um direito humano - e, portanto, deve ser preservada nas relações da *gig economy*. Porém, sua concretização tem se mostrado um desafio, restando-se o questionamento de que forma garanti-la, sem significar um prejuízo à dinâmica desse modelo.

3.1 O DIREITO À SAÚDE E DESAFIOS DE SUA CONCRETIZAÇÃO NA *GIG ECONOMY*

Tendo em vista tratar-se de um modelo econômico com grande diversidade de serviços executados, como transporte de passageiros, entrega de alimentos, execução de tarefas por meios digitais, não há a pretensão de exaustão das consequências à saúde do trabalhador, mas sim, uma breve análise. Esta, irá se debruçar na duração da jornada e nas condições de trabalho.

3.1.1 Duração da jornada de trabalho

Uma pesquisa realizada - pela Aliança Bike em 2019 - aponta uma duração da jornada de trabalho dos entregadores de aplicativo ciclistas, maior que a disposta no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, de oito horas diárias e 44 horas semanais. Isso porque, segundo os dados divulgados, somente 25% dos entrevistados respeitavam esse limite. Dos entrevistados, 57% trabalham de segunda a domingo e a remuneração mensal média equivale a 936 reais[9], inferior ao salário-mínimo do período da realização da pesquisa.

Desse modo, a ausência do respeito ao número máximo permitido de horas trabalhadas pode representar um perigo à saúde dos trabalhadores, na medida em que o excesso de trabalho, a longo prazo, é prejudicial. Isso pode ser visto nas motivações de se estabelecer a limitação da jornada de trabalho, as quais - segundo dispõe Martinez (2019), são três: a biológica, a social e a econômica. A primeira está intimamente relacionada com a salvaguarda da saúde porque tem como objetivo permitir que o trabalhador se recupere física e mentalmente. Já a segunda, é para restar tempo para além do trabalho, destinado à outras atividades, como a convivência com outros e o lazer. Por fim, tem-se a motivação econômica, a fim de evitar o monopólio das necessidades do empregador em um só trabalhador e possibilitar a contratação de um número maior de empregados de acordo as necessidades.

Analisada a fundamentação do estabelecimento dessa limitação pelo ordenamento jurídico, preocupante é a análise desse cenário em conjunto com o exposto pela pesquisa de Abílio et al. (2020), a qual apontou que, durante o

[9] Segundo Aliança Bike (2019, p.5) "57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo). A média de horas à disposição do app é de 9 horas e 24 minutos por dia, sendo que: - 25% trabalham até 8 horas - 50% trabalham até 10 horas - 75% trabalham até 12 horas. Ao fazer entregas, 30% pedalam mais de 50 km por dia. A principal motivação para iniciar a fazer entregas por aplicativo foi que "estava desempregado" (59%) seguido por "gosto de andar de bicicleta" (14%) e "é um trabalho para fazer nas horas vagas" (11%). Em média, ciclistas entregadores fazem 9 entregas por dia. Em média, ciclistas entregadores ganham R$ 936 por mês".

desenvolvimento das atividades pelos entregadores de alimentos, em meio à pandemia de Covid-19 no Brasil, 58,9% dos entrevistados sofreu uma redução em sua remuneração.

Ao depender - diretamente - da quantidade de serviços prestados, dentre outros fatores, como a política das plataformas digitais, isso é algo possível de ocorrer. Porém, leva aos trabalhadores a aumentarem ainda mais a sua - já desgastante - jornada de trabalho, na tentativa de manutenção de sua remuneração, o que mostra a insegurança vivenciada pelos mesmos.

É importante destacar que um dos fatores determinantes para uma jornada de trabalho, além da prevista constitucionalmente, trata-se do pagamento somente pela execução dos serviços. Esse recebimento pelo tempo efetivamente trabalhado, implica na ausência da continuidade dos rendimentos em casos de acidentes automobilísticos, de doenças ou até mesmo um período de descanso, semanal ou mensal - também essenciais para a manutenção da saúde frente os fundamentos acima expostos.

Nesse sentido - diferente dos empregados regidos pela legislação trabalhista, os quais tem garantida sua remuneração mensal - a limitação da jornada de trabalho e também o recebimento não somente pelo período de execução de metas ou tarefas, mas pelo período que está à disposição do empregador, conforme o artigo 4º da CLT[10], em análise preliminar os trabalhadores da *gig economy* estão inseridos em um cenário de incertezas que pode levar à precariedade.

Entende-se, portanto, que apesar de - em uma análise inicial - tratar-se de um modelo econômico no qual o trabalhador tem a possibilidade de delimitação de sua jornada, de acordo com a sua autonomia, os trabalhadores na prática não a vivenciam, haja vista que, para se obter uma renda mínima, há a necessidade da execução do labor por uma quantidade de horas além das estabelecidas constitucionalmente.

Cabe salientar que – apesar de outras modalidades de trabalho também não possuírem essa estabilidade quanto à remuneração – a *gig economy* se diferencia pelo necessário intermédio das plataformas digitais para a concretização do trabalho.

3.1.2 Condições de trabalho

[10] Art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho: "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada".

O segundo fator a ser analisado é o das condições de execução dos serviços, para as quais as plataformas não oferecem um suporte generalizado. Esse exemplo foi também visualizado, em 2020 durante a pandemia de Covid- 19, quando - na maioria das vezes - ficou a cargo do trabalhador a compra de produtos responsáveis pela sua segurança, como álcool em gel e máscaras, consoante pesquisa de Abílio et al. (2020), que aproximadamente 58% dos participantes declarou a ausência de suporte da plataforma.

Conforme a pesquisa referida acima, realizada pela Aliança Bike (2019, p. 6), 35% das respostas apontavam o anseio dos trabalhadores por um "local de apoio com água, banheiro, tomada, oficina" e um "seguro de invalidez temporária", ou seja, fornecimento pelas plataformas de condições mínimas para a execução de seu trabalho e saída da condição de precariedade do trabalho.

Resta-se ainda mais complicada a salvaguarda da saúde dos trabalhadores no caso do *crowdwork,* no qual quase não há "intervenção" das empresas intermediadoras, na medida em que as "*gigs*" propostas podem ser desenvolvidas de qualquer lugar do mundo e não há a observância pelas plataformas da maneira que os trabalhadores as desempenham, somente da entrega dos resultados.

Além das possíveis consequências geradas durante a prestação dos serviços e sentidas a curto prazo – decorrentes, por exemplo, do contágio com a Covid- 19 ou de acidentes automobilísticos - a ausência de uma proteção aos trabalhadores quanto às condições de trabalho pode implicar em prejuízos sentidos pelos mesmos a longo prazo. Nesse contexto, pode-se citar a ausência de direito a benefícios previdenciários – o que aponta para uma insegurança com relação ao futuro dos prestadores de serviços desse modelo econômico - gerando impactos em outras áreas do Direito, como o Previdenciário.

Nesse sentindo, em consonância com os dados apresentados, vê-se que a suposta autonomia dos trabalhadores na prestação dos serviços, apesar do controle realizado pelas plataformas pelo sistema de avaliações, juntamente com a ausência de regulação, revela um cenário no qual, em regra, não há um suporte fornecido pelas empresas nesse processo.

O trabalhador, portanto, resta-se sem proteção, ficando a cargo da parte mais frágil da relação à busca pelas condições dignas e salubres de trabalho, em meio à

prestação dos serviços, resultando conforme analisado, em condições precarizadas de trabalho e riscos à saúde.

4 CONCLUSÃO

Portanto, as relações - emitidas pelo Direito do Trabalho - foram profundamente influenciadas pelo avanço do uso da tecnologia para o desenvolvimento do labor, estando inserida nesse contexto a *gig economy,* fenômeno relativamente recente e que se utiliza de plataformas digitais como intermediadoras de prestadores de serviço e consumidores.

Nesse contexto, a observação de como esse fenômeno econômico tem sido enfrentado, no judiciário brasileiro, juntamente com a ausência de uma legislação específica que regule essas relações, apontou para a defesa de uma necessária regulação pelo Direito do Trabalho dessas relações, com a aplicação do princípio da proteção do trabalhador, tendo em vista se tratar do desempenho de trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece como direito fundamental a saúde, tutelada também ao se tratar do meio ambiente do trabalho. Sua efetivação nas relações da *gig economy*, no entanto, tem se mostrado um desafio, conforme a análise de dados coletados por pesquisas recentes. O trabalhador, como parte mais frágil da relação, vê-se - muitas vezes - submetido a condições para execução dos serviços precárias com, por exemplo, duração de jornadas de trabalho superiores à delimitação constitucional, sendo uma das implicações o risco à saúde.

Assim, apesar de existir uma regulação destinada à proteção da saúde do trabalhador, conforme demostrado, mesmo que sem vínculo empregatício, a sua efetivação está sendo dificultada - nas relações da *gig economy* - tendo em vista a ausência de uma legislação específica.

Assim, o desenvolvimento desse modelo econômico, em um cenário com a falta de regulamentação está significando, muitas vezes, uma precarização do trabalho, na medida em que afasta o trabalhador da execução de um labor com a regulação - conferida pelo Direito do Trabalho - aos empregados de salvaguarda da saúde física e mental.

Diante disso, é essencial haver a elaboração de instrumentos regulatórios das relações da *gig economy*, no Brasil, para que essa nova forma de desenvolvimento de trabalho respeite o direito à saúde dos cidadãos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. et al. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid- 19.** Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74. Acesso em: 16 nov. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS (ALIANÇA BIKE). **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo.** São Paulo: Aliança bike, 2019. Disponível em: http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Trabalho na era digital:** saúde e segurança ameaças pelo app. In: _____. **Entre o *Tripalium* e a Revolução 4.0:** saúde e segurança no trabalho. FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (Orgs.). Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 233-253. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app#_ftn12. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 nov. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 nov. 2020.

_____. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**: Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo1. Acesso em: 23 nov. 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência. nº 164.544 - MG (2019/0079952-0).** Suscitante: Juízo da 1ª vara do trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de direito do juizado especial cível de Poços de Caldas – MG. Interes.: Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil tecnologia ltda. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequ

encial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 18 set. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de **Revista n° TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil tecnologia ltda. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e. Acesso em: 30 out. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1000123**-89.2017.5.02.0038. Recorrentes: Uber do Brasil tecnologia ltda. e outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272. Acesso em: 30 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

COLLIER, Ruth B.; DUBAL, V. B.; CARTER, Christopher. **Labor platforms and gig work:** The failure to regulate. 2017. IRLE Working Paper No. 106-17. Disponível em: http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf. Acesso em: 17 set. 2020.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce"**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016. Conditions of work and employment series; No. 71). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 08 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Nº 2, 2007. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38. Acesso em: 16 nov. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; (Re)descobrindo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: _____. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho:** Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

JAHN, Ricardo; BORGES, Gustavo. Saúde e segurança do trabalhador e "novas" relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 197. ano 45. p. 225-250.São Paulo: Ed. RT, janeiro 2019.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.2.2019.tde-07082020-133545. Acesso em: 10 nov. 2020.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho on demand e direito à saúde. In: _____. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho:** Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 95-105.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PRASSL, Jeremias. **Human as a service:** The promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

SIGNES, Adrián Todolí. Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: _____. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:** A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SILVA, Marcelo. **O desaparecimento dos empregos**. Palestra realizada no perfil Docentes Livres, 27 abr. 2009. (Palestra). Disponível em: (34) O Desaparecimento dos Empregos - YouTube. Acesso em: 26 nov. 2020.

STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. As novas tecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho.** vol. 192. ano 44. p. 123- 148. São Paulo: Ed. RT, agosto 2018.

TRAMPO, Treta no. **Vídeo do post**. Instagram: Usuário @tretanotrampo.