

A PROTEÇÃO AMBIENTAL TRABALHISTA DE ENTREGADORES DE APLICATIVO: ESTUDO DE DIREITO COMPARADO

THE LABOUR ENVIRONMENTAL PROTECTION OF APP-BASED DELIVERY WORKERS: A COMPARATIVE LAW STUDY

Recebido: 05/07/2020

Aceito: 13/08/2020

Inez Lopes

Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB.
Coordenadora do Grupo de Estudos em Direito Internacional Privado,
Comércio Internacional e Direitos Humanos - GDIP (CNPq) e do Subgrupo GDIP - TRANJUS.

E-mail: inezlopes@unb.br

 <https://orcid.org/0000-0001-8874-8985>

Maurício Ferreira Brito

Doutorando em Direito pela Universidade de Brasília – UnB.
Membro do Grupo de Estudos em Direito Internacional Privado,
Comércio Internacional e Direitos Humanos - GDIP (CNPq) e do Subgrupo GDIP - TRANJUS.

E-mail: maufbrito@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8572-2226>

RESUMO

A partir do marco teórico do direito fundamental ao trabalho digno, o presente artigo objetiva demonstrar o agravamento da situação inconstitucional e inconveniente de vulnerabilidade social e sanitária dos entregadores de aplicativo. Utilizando-se os métodos de pesquisa qualitativo e de direito comparado, este artigo estuda o conceito de trabalho digno, analisa os *standards* da Organização Internacional do Trabalho – OIT e examina as recentes normas adotadas pelos países da América Latina e dos Estados Unidos para estabelecer medidas de proteção e segurança no meio ambiente do trabalho. Além disso, analisa as decisões de tribunais europeus sobre o trabalho baseado em aplicativos. O resultado revela que o Brasil foi o único país a não adotar medidas de emergência no contexto da epidemia, de forma a proteger a saúde e segurança ambiental trabalhista de trabalhadores de aplicativos. Apesar disso, observam-se dois movimentos: o corporativo, baseado na autorregulação da empresa de aplicativo; e o associativo sindical em nível global, como possíveis caminhos para a proteção do trabalho e construção do diálogo social.

Palavras-Chave: Trabalho digno. Organização Internacional do Trabalho. Entregadores de aplicativos. Direito comparado. Covid-19.

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.



This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.

ABSTRACT

Based on the theoretical framework of the fundamental right to decent work, this article aims to demonstrate the worsening of the unconstitutional and unconventional situation of social and sanitary vulnerability of app-based delivery workers. Using qualitative and comparative law methods, this article studies the concept of decent work, analyzes the standards of the International Labour Organization - ILO and examines the recent laws adopted by the Latin America countries and the United States to establish protection and safety measures in the work environment. In addition, it analyzes the decisions of European courts on app-based work. The result reveals that Brazil was the single country that has not adopted emergency measures in the context of the epidemic, in order to protect the environmental health and safety of app-based delivery workers. Nevertheless, there are two movements: the corporate one, based on the app company's self-regulation; and the associative union at the global level, as possible ways to protect work and build social dialogue.

Keywords: Decent work. International Labour Organization. App-based delivery workers. Comparative law. Covid-19.

1. Introdução: direito fundamental ao trabalho digno e prevenção no ambiente de trabalho dos entregadores de aplicativo

A pandemia do SARS-CoV-2, coronavírus causador da doença Covid-19¹, evidenciou ainda mais a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores vinculados a plataformas/aplicativos digitais e que não obtiveram o reconhecimento da condição de empregados no Brasil².

Com a finalidade de conter o avanço da doença, são notórias as determinações governamentais ao redor do mundo, por intermédio da imposição de medidas de fechamento de estabelecimentos comerciais, restrições de atividades econômicas e circulação e concentração de pessoas em espaços públicos e privados; neste cenário, os entregadores de plataformas eletrônicas e aplicativos passaram a ocupar espaço mais relevante do que outrora no seio social, possibilitando o acesso ao consumo a parte da população, especialmente de alimentação, tendo-se notícia, inclusive oficial, do

1 BRASIL. Ministério da Saúde. **Sobre a doença**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 16.jun.2020.

2 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 16.jun.2020.

crescimento das referidas atividades³.

Não obstante, se por um lado possivelmente tenha sido aumentada a atividade de solicitação de encomendas realizadas por entregadores de aplicativos, não se tem conhecimento/notícia de incremento de medidas de proteção para a referida classe de trabalhadores, os quais possuem elevado risco de contágio, estando com a sua saúde, e também de familiares, vizinhos, consumidores e de toda a sociedade, especialmente exposta ante o risco do contágio comunitário.

A circulação e contágio da Covid-19, segundo informações oficiais do Ministério da Saúde brasileiro, são comumente realizadas em contatos com superfícies, dinheiro, telefone, sacolas de mercadorias, maçanetas de porta, tendo que ser redobrado o cuidado no manuseio de todo tipo de objeto, inclusive alimentos⁴.

Diante desse cenário fático, não se pode perder de vista o enquadramento basilar do artigo 1º da Constituição da República, pelo qual são fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), essenciais para a pacificação social. Ou seja, qualquer relação de trabalho em território nacional, independentemente da adjetivação acerca da natureza do vínculo laboral, deve ser digno. E acrescente-se: a dignidade dos trabalhadores deve ser mais do que nunca reforçada em razão do panorama singular de pandemia.

Nesse mesmo sentido, e de maneira específica sobre os trabalhadores, os incisos XXII e XXVIII do artigo 7º da Constituição da República preveem como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Percebe-se a priorização constitucional do meio ambiente de trabalho para quaisquer trabalhadores, não apenas empregados.

A proteção ambiental do trabalho possui lugar constitucional não apenas quando são abordados direitos dos trabalhadores, mas igualmente quando o texto constitucional traça os pilares da atividade econômica. O artigo 170 da Constituição traz os princípios gerais da atividade econômica, em que está disposto que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo-se por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros princípios, a defesa do meio ambiente (inciso Vti) e a busca do pleno emprego (inciso

3 BRASIL. Agência Brasil. **Compras por aplicativos têm alta de 30% durante pandemia, diz pesquisa**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/compras-por-aplicativos-tem-alta-de-30-durante-pandemia-diz-pesquisa>. Acesso em: 16.jun.2020.

4 BRASIL. Ministério da Saúde. **Transmissão**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#transmissao>. Acesso em: 16.jun.2020.

VIII).

De maneira mais detida sobre o meio ambiente, o texto da Constituição brasileira é claro, em seu artigo 225, ao assegurar a todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, 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. Nesse meio ambiente, obviamente, deve ser inserido/compreendido o meio ambiente do trabalho e todos que dele façam parte, notadamente os trabalhadores.

O trabalho ambientalmente protegido, saudável, destarte, é um valor largamente protegido no escrito constitucional, e que deve ser concebido dentro de um conjunto maior que é o direito fundamental ao trabalho digno.

Consoante lições da professora Gabriela Neves Delgado⁵, o trabalho é suporte de valor, alicerce pelo qual pode "(...) *ser valorizado como digno/indigno, estável/instável; seguro/perigoso; e assim sucessivamente*".

Ainda no mesmo livro, e seguindo a visão do direito fundamental ao trabalho digno, destaca ainda Delgado a significação ética do trabalho, devendo o homem se afirmar e consolidar, em qualquer hipótese e circunstância, na sua condição de ser humano, realizando e revelando, por meio do trabalho, identidade social e emancipação coletiva⁶. E acrescenta⁷:

Para que o homem seja considerado fim em si mesmo é necessário que o Estado garanta a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno, por meio de práticas sociais de caráter interno e internacional.

Será por meio da promoção de direitos fundamentais que a dignidade será reconhecida como suporte de valor nas relações de trabalho. Eis, portanto, a importância do Direito do Trabalho enquanto "cânone de conduta e organização social.

Finalmente, e ainda com base nos ensinamentos de Gabriela Neves Delgado, juntamente com o professor Mauricio Godinho Delgado, os direitos humanos trabalhistas "*centralizam o homem em seu valor maior de ser humano. Promovem, assim, uma visão humanitária dos direitos sociais, revelando o trabalho digno e a seguridade social como direitos fundamentais universais*"⁸.

O Direito do Trabalho possui um valor finalístico essencial, consistente na melhoria das condições da pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, e sem tal valor finalístico, o Direito do Trabalho não seria justificável, deixando de cumprir sua

5 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 102.

6 Idem, p. 206.

7 Idem, p. 208.

8 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4^a. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 195.

função principal na sociedade contemporânea⁹.

A pandemia que dominou todos os aspectos da existência da vida humana no ano de 2020 vem reforçar a necessidade de um Direito do Trabalho cuja razão de ser seja a melhoria das condições de vida de todos os trabalhadores, especialmente daqueles que se tornaram ainda mais vulneráveis após a crise sanitária mundial.

O núcleo valorativo constitucional, como observado, privilegia o direito fundamental ao trabalho digno, e conflui para a melhoria do ambiente de trabalho de qualquer trabalhador, não apenas os empregados.

Partindo-se de referido marco teórico, passa-se a analisar como a Organização Internacional do Trabalho e outros países do mundo vêm tratando a situação dos trabalhadores da indústria 4.0, sobretudo os entregadores de aplicativo.

2. A Revolução 4.0 e os standards convencionais e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em tempos de pandemia

A Organização Internacional do Trabalho - OIT surgiu em 1919 como parte do Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial¹⁰ e tem como objetivo precípua a promoção da justiça social, sendo responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

A criação da OIT foi importante para estabelecer a fixação de *standards* mínimos no mundo trabalho e de um sistema de proteção social, que hoje precisam ser adaptados à nova realidade transnacional e tecnológica.

A Comissão Econômica da ONU para a América Latina e Caribe – CEPAL, em evento ocorrido em abril de 2019, no Chile, já havia destacado a necessidade de se repensar estratégias para lidar com formas inéditas de precariedade laboral gerada pela adoção de novas tecnologias produtivas¹¹, haja vista que as novas formas de trabalho geradas eram informais e precárias, tornando os trabalhadores da indústria 4.0 desprovidos da proteção do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Klaus Schwab, uma das grandes referências mundiais no estudo

9 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho - Obra revista e atualizada conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. SÃO PAULO - SP: LTr, 2019, p. 56.

10 ILO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16.jun.2020.

11 ONU. **CEPAL alerta para informalidade trabalhista associada a novas tecnologias**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/cepal-alerta-para-informalidade-trabalhista-associada-a-novas-tecnologias/>. Acesso em 16.jun.2020.

da denominada Quarta Revolução Industrial¹², aponta como uma das peculiaridades da citada revolução a fusão e interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos enxergando, assim, a possibilidade de que surjam modelos econômicos transparentes e sustentáveis de troca de valores.

As desastrosas consequências econômicas decorrentes da epidemia da Covid-19 reforçaram ideias de distribuição de uma renda básica universal para todos os cidadãos, as quais já estavam em debate antes mesmo da epidemia, especialmente por conta do impacto da Revolução 4.0 e diminuição dos postos de trabalho¹³.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT publicou, já no contexto da pandemia, estudo segundo o qual as medidas de confinamento e de contenção adotadas para combater a Covid-19 ameaçam aumentar os níveis de pobreza relativos a trabalhadores da economia informal¹⁴, devendo ser adotadas políticas que reduzam a exposição de trabalhadores informais ao vírus, que garantam que as pessoas infectadas tenham acesso a atendimento médico e forneçam renda e ajuda alimentar às pessoas e suas famílias.

Em uma outra pesquisa também realizada pela OIT, desta vez voltada à proteção dos trabalhadores da economia informal, decidiu-se pela necessidade de adoção das seguintes medidas preventivas¹⁵, conforme disposto no item 2.3, primordialmente:

a) comunicar por canais apropriados aos trabalhadores como o vírus se espalha, suas consequências para a saúde, medidas de prevenção, regras de bloqueio e medidas para suavizar o impacto sobre a renda dos trabalhadores da economia informal;

b) a implementação de medidas de bloqueio do vírus em favor de trabalhadores da economia informal;

c) estender, com urgência, a cobertura de proteção social e outros pacotes de ajuda econômica e assistência social a grupos desfavorecidos da economia informal;

d) as atividades geradoras de emprego devem ser apoiadas, mas levando em consideração as regras de saúde e segurança.

Acerca da saúde e segurança desses trabalhadores informais, a Organização Internacional do Trabalho sugere a adoção das seguintes medidas para se minimizar a contaminação nos locais de trabalho:

12 SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda – São Paulo : Edipro, 2016.

13 ILO. **Futuro do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16.jun.2020.

14 ILO. **Contágio ou fome, o dilema de trabalhadores informais durante a pandemia de COVID-19**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_744071/lang--pt/index.htm?shared_from=shrtls. Acesso em: 16.jun.2020.

15 ILO. **COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf. Acesso em: 16.jun.2020.

a) aumentar a conscientização sobre os riscos relacionados à Covid-19 e fornecer informações acessíveis sobre medidas preventivas, comportamento seguro no local de trabalho e sintomas em caso de infecção;

b) desenvolver materiais de comunicação, a exemplo de panfletos, pôsteres, vídeos, mensagens de textos e rádio, que possam ser facilmente compreendidos e alcançar aqueles que trabalham na economia informal;

c) garantir o distanciamento físico, desinfetar as instalações, identificar e equipar/organizar áreas de risco, especialmente quando o emprego informal ocorre em instalações fixas e, quando possível, adotar horários de trabalho de maneira a evitar que todos estejam no local de trabalho ao mesmo tempo.

Por fim, na visão da Organização Internacional do Trabalho devem ser desenvolvidas diretrizes específicas para cada setor econômico. No exemplo dos trabalhadores de entrega em domicílio, as empresas deverão providenciar, sem custos para os trabalhadores, o fornecimento de equipamentos de proteção individual, estações para lavagem de mãos, soluções de álcool, organização e triagem diária dos trabalhadores com sintomas, além de ser viabilizado o transporte seguro para hospitais em caso de emergência.

As orientações da Organização Internacional do Trabalho, aplicável aos trabalhadores da Indústria 4.0, ainda que informais, dialogam com o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais e a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ambos os tratados incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ratificado no Brasil pelo Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992¹⁶, traz em seu inciso 1 o reconhecimento estatal de que todas as pessoas devem desfrutar do mais elevado nível possível de saúde física e mental, carecendo, para tanto, consoante item 2, do mesmo artigo 12, adotar as seguintes medidas: a) a diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento das crianças; b) a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) a prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) a criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

A lógica do direito internacional não difere da ordem constitucional: é direito fundamental do trabalhador o direito à higiene e ao meio ambiente, prevenção de doenças epidêmicas e profissionais, entre outras, devendo ser criadas condições – inclusive preventivas – em caso de enfermidade. Não se impõe nenhuma restrição consoante a categoria de vínculo de trabalho, se empregado, terceirizado, estagiário,

16 BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 16.jun.2020.

parassubordinado etc., devendo apenas ser trabalhador, em qualquer acepção.

Por sua vez, a Convenção nº 155 da OIT, também incorporada ao ordenamento jurídico nacional, por meio do Decreto nº 1.245, de 29 de setembro de 1994¹⁷, recentemente revogado e incorporado ao Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, versa de maneira específica sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, tratando-se de uma das 8 (oito) Convenções Fundamentais¹⁸ da OIT.

A Convenção, nº 155, conforme seu artigo 1º, é aplicável a todas as áreas de atividade econômica e, no seu artigo 4º, está expresso que todo país deverá, em consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, a qual terá como objetivo prevenir os danos à saúde que forem consequências do trabalho, tenham relação com o trabalho ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho¹⁹.

Verifica-se que a conformidade normativa entre o artigo 4º da Convenção nº 155 da OIT e o artigo 7º, XXII, da Constituição da República, que trata da redução dos riscos relacionados ao trabalho, não fazendo restrição a nenhuma categoria de trabalhador ou em função da natureza jurídica do liame laboral.

Nesse mesmo passo e, buscando-se tornar efetiva a política mencionada no artigo 4º, o artigo 11 da Convenção nº 155 impõe que as autoridades deverão garantir a determinação das condições que regem o funcionamento da empresa, bem como a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos

17 BRASIL. **Decreto nº 1254, de 29 de setembro de 1994**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em 16.jun.2020.

18 ILO. **Normas Internacionais de Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16.jun.2020.

19 Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

trabalhadores²⁰.

Por fim, a Recomendação nº 204 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, do ano de 2015²¹, nos artigos 16 e 17, alíneas *a* e *b*, ao abordar direitos e proteção social, dispõe que os Estados Membros deverão tomar medidas para proporcionar trabalho decente e respeitar, promover e aplicar princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotando-se medidas imediatas para enfrentar as condições de trabalho perigosas e insalubres e promoção e aumento da proteção da segurança e saúde no trabalho aos empregadores e trabalhadores da economia informal²².

20 Artigo 11

Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessadas, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente de trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação ao mesmo possa indicar uma situação grave;
- e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação ao mesmo;
- f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou o desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

21 ILO. **R204 - Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (2015)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_587521/lang--pt/index.htm. Acesso em 16.jun.2020.

22 V. DIREITOS E PROTEÇÃO SOCIAL

16.Os Membros deverão tomar medidas para conseguir um trabalho decente e respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho relativamente a todas as pessoas que operam na economia informal, nomeadamente:

- a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- c) abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e à profissão.

17.Os Membros deverão:

- a) tomar medidas imediatas para enfrentar as condições de trabalho perigosas e insalubres que frequentemente caracterizam o trabalho na economia informal; e
- b) promover e aumentar a proteção da segurança e da saúde no trabalho aos empregadores e trabalhadores da economia informal.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU²³ para o Desenvolvimento Sustentável estabelece entre os dezessete objetivos, Objetivo 8º, que busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Essa meta ratifica a necessidade de proteção do meio ambiente de trabalho em tempos de pandemia para os entregadores de aplicativos para que possam levar uma vida decente, digna e gratificante.

Pelo exposto, constata-se que o regramento emergencial sugerido pela Organização Internacional do Trabalho reafirma os compromissos com dois instrumentos internacionais fundamentais, incluindo a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais. Esses instrumentos são importantes para estabelecer um arcabouço jurídico básico internacional de direitos humanos no meio ambiente do trabalho, em um momento de grave risco à saúde dos trabalhadores e de toda a sociedade, os quais mais do que nunca precisam ser valorados.

Outrossim, estes *standards* mínimos internacionais estão em plena consonância com as balizas normativas do direito fundamental ao trabalho digno. Entretanto, as políticas adotadas pelos Estados para assegurar a proteção do trabalhador em tempos de pandemia têm sido bastante distintas. O método de direito comparado contribui para analisar como as ordens jurídicas internas de outros países estão tratando a normatização da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores informais, de maneira especial em face dos entregadores de plataformas digitais e aplicativos, em tempos de pandemia.

3. A proteção do trabalho dos entregadores de aplicativo na pandemia em direito comparado

3.1. O Protocolo de Saúde Peruano: Resolução Ministerial nº 163-2020

O estudo de direito comparado entre as múltiplas ordens jurídicas, levando-se em conta os aspectos culturais, sociais, políticos e econômicos diversos, ajudará a expandir os horizontes sobre como os demais Estados tratam o direito ambiental do trabalho e as condições de trabalho dos entregadores de aplicativo no contexto da pandemia. O direito comparado ajudará a lançar um olhar mais apurado sobre a normatização brasileira e as condições laborais desses trabalhadores no Brasil.

O Poder Executivo peruano anunciou, em 23/5/2020, um Protocolo de Saúde, a

23 <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Resolução Ministerial nº 163-2020²⁴, que regula as relações laborais e de consumo de aplicativos de entrega em domicílio, como *Rappi* e *Uber Eats*, pensando-se na reativação econômica após o estado de emergência nacional pelo surto da Covid-19 no Peru, além de diretrizes que buscam contribuir para a prevenção da infecção por Covid-19 no local do trabalho.

Segundo o Protocolo de Saúde, deverão ser observadas medidas de distanciamento e as entregas deverão ser efetivadas de maneira a se possibilitar que o objeto seja deixado em uma superfície acima do piso, sem contato entre entregador e consumidor.

Chama a atenção o item 7.1.13²⁵ do anexo da Resolução Ministerial nº 163-2020, o qual determina que cada aplicativo realizará entrega de kits aos trabalhadores independentes que se conectaram ao aplicativo e farão, os aplicativos, a reposição deste kit na medida em que os trabalhadores vão necessitando. O kit conterà: a) máscaras de proteção; b) luvas; c) álcool; d) protetor de cabelo; e) álcool em gel; f) lentes de proteção.

O uso de equipamento de proteção individual, consoante o item 7.1.2²⁶ do anexo do Protocolo de Saúde, prevê que os equipamentos serão fornecidos pela empresa, e que a frequência de troca ou renovação dos itens de proteção será em função do nível de exposição do risco de exposição à Covid-19 em cada posto de trabalho.

Igualmente, os trabalhadores considerados grupo de risco para a Covid-19 deverão se manter em quarentena domiciliar até o término da emergência sanitária nacional, e os aplicativos precisarão bloquear a forma de recebimento em pagamento em espécie para se evitar o contágio pela circulação do dinheiro.

Os comércios deverão definir um espaço de espera e entrega dos pedidos aos entregadores, respeitando-se uma distância de dois metros entre eles.

Além da determinação para o fornecimento gratuito e substituição do equipamento de proteção individual a cargo das empresas, também são dignas de registro as disposições

24 PERU. **Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE**. Disponível em: <https://www.gob.pe/institucion/produce/normas-legales/584167-163-2020-produce/>. Acesso em 16.jun.2020.

25 7.1.13 Reparto de Material de Protección: Cada Aplicativo realizará la entrega de Kits de Protección a los Repartidores Independientes que se conectarán al Aplicativo y se realizará la reposición de este Kit según lo vayan necesitando.

El Kit de Protección contará con los siguientes materiales:

- Mascarillas comunitárias
- Guantes de Nitrilo
- Alcohol Isopropílico
- Protector para el cabello (*en caso requerido por las Autoridades)
- Alcohol Gel
- Lentes protectores

26 7.2.1 Empleo de Equipos de Protección Personal (EPPs)

§Los EPP de bioseguridad como guantes, mascarillas quirúrgica o comunitaria, lentes de protección u otros serán usados en función al riesgo de la actividad que realiza el personal y serán proporcionados por la empresa o aplicativo.

§Se deberá extremar la frecuencia de cambio o renovación de los EPPs en función al nivel de riesgo de exposición a COVID-19 de cada puesto de trabajo.

que as obrigam a realizar contratação de seguro de saúde, assistência funerária e indenizações por ausência ao trabalho e falecimento a todos os trabalhadores.

De fato, os aplicativos e as plataformas necessitarão fazer um seguro privado aos entregadores, para proteção em face da Covid-19, autorizando noventa dias de cobertura em: a) rede hospitalar para Covid-19 a partir do quarto dia de internação e até no máximo sessenta dias; b) compensação de recuperação; c) indenização por morte; d) orientação médica por telefone 24 (vinte e quatro) horas²⁷.

Ademais, os trabalhadores farão jus a um fundo custeado pelas empresas para se prestar assistência financeira àquelas pessoas diagnosticadas com Covid-19, durante o tempo em que estiverem impossibilitados de prestar serviços devido à sua recuperação.

Embora a legislação peruana não tenha reconhecido os entregadores por aplicativos como empregados – pelo contrário, afirmou que são trabalhadores independentes -, é possível concluir que houve preocupação, em caráter emergencial, na adoção de medidas preventivas, a cargo das empresas exploradoras da atividade econômica, do fornecimento de equipamentos de proteção, de maneira a preservar a saúde dos trabalhadores e colaborar com toda a sociedade no controle da epidemia da Covid-19.

Destacou-se, ainda, a determinação legal para que as empresas providenciem seguro de saúde, embora excepcionalmente, para referidos trabalhadores, proporcionando, em tese, assistência médica em caso de enfermidade, e agindo com foco não só no interesse público primário, consubstanciado no direito à saúde dos trabalhadores, mas também no secundário, haja vista que a sociedade teria de arcar com os custos do tratamento em caso de infecção pela Covid-19, via Estado, suportando injustamente os ônus da atividade empresarial.

3.2. O Protocolo Sanitário Colombiano: a Circular nº 15/2020

O Ministério da Saúde e Proteção Social, o Ministério do Trabalho, o Ministério do Comércio, Indústria e Turismo, e o Ministério da Tecnologia da Informação e Comunicação da Colômbia editaram conjuntamente a Circular nº 15, de 9 de abril de 2020, sobre medidas sanitárias preventivas e de mitigação para os Setores de Comércio, Indústria, Turismo, Tecnologia da Informação e Comunicações, com medidas específicas para empresas

²⁷ 9.1. Seguro Privado contra COVID-19

Los repartidores independientes contarán con un seguro privado que los protegerá del COVID-19, otorgando noventa (90) días de cobertura:

a) Renta Hospitalaria por COVID-19: A partir del a partir del cuarto (4) día de hospitalización y hasta un máximo de sesenta (60) días.

b) Indemnización por recuperación: al alta hospitalaria de cuidados intensivos (UCI).

c) Indemnización por fallecimiento, y

d) Orientación médica telefónica las veinticuatro (24) horas.

provedoras de serviços de domicílios, entregas e também para os trabalhadores das plataformas digitais relacionadas²⁸ em razão da pandemia da Covid-19.

A regulamentação do Poder Executivo Federal colombiano apresenta recomendações gerais para empresas sobre protocolos específicos para empresa de domicílios, entregas e os operadores de plataformas digitais relacionadas e aborda medidas de manutenção e desinfecção para empresas de domicílios, entrega e operadores de plataforma digital relacionadas, conforme disposto no item 2.4. Consoante o item 1.1.1., as empresas deverão revisar as orientações para prevenir, controlar e mitigar a exposição à Covid-19, dirigida a usuários, indivíduos, trabalhadores e todas as pessoas que exercem sua atividade econômica por meio de plataformas de serviços em domicílio.

Caberão às as empresas, conforme item 2.4, assegurar que todos os trabalhadores lavem a mão com água, sabão e toalha limpa, na entrada e saída do expediente, no mínimo a cada três horas; referido procedimento deverá ser adotado ao se realizar cada entrega também. Outrossim, deve ser obrigatório o uso de medidas de proteção durante os deslocamentos, sendo obrigatório o uso de óculos e máscaras. Os trabalhadores deverão ter garantidos pela empresa um kit que contenha sabonete líquido ou álcool gel a no mínimo 60%, bem como toalhas descartáveis e uma sacola para descartar resíduos.

Ante o exposto, pode-se constatar que as políticas adotadas na Colômbia regulamentam o meio ambiente do trabalho dos entregadores de aplicativos, independentemente da caracterização da natureza do vínculo laboral, se empregados ou não, de forma a reduzir o risco de contágio e infecção entre os trabalhadores e toda a sociedade.

3.3. Estados Unidos: a ordem de proteção ao trabalhador de Los Angeles

Foi publicada em 7 de abril de 2020, e revistada em 7 de maio de 2020, uma ordem pública sob autoridade de emergência da cidade de Los Angeles, Califórnia, Estados Unidos, com a temática “*Ordem de proteção ao trabalhador*” diante da pandemia da Covid-19, na qual foram estabelecidas medidas diretas de proteção à saúde e segurança de entregadores de aplicativos.

O regulamento esclareceu que houve uma ordem da Prefeitura impondo o distanciamento social, devendo as pessoas permanecer em casa, salvo no caso de serviços essenciais durante a emergência sanitária, em que devem ser adotadas medidas de proteção contra a infecção por Covid-19.

A partir deste ato, passou-se a exigir uma proteção adicional para os trabalhadores essenciais não médicos, exigindo-se a utilização de coberturas faciais de grau não médico

28 COLÔMBIA. **Circular nº 015 de 2020**. Disponível em: <https://www.mincit.gov.co/prensa/medidas-para-mitigar-impacto-del-covid-19/documentos-covid-19/circular-015-del-9-4-20-protocolos-para-excepcione.aspx>. Acesso em: 16.jun.2020.

durante a execução do trabalho, a partir de 10 de abril de 2020 até o final do período de emergência local²⁹, inclusive de indivíduos e empresas que enviam ou entregam mantimentos, alimentos, bebidas ou bens diretamente para residências ou empresas (item 1, p) e táxis, serviços de carona em veículos, empregados de aluguel de carro e outros serviços de transporte particular (item 1, q). Igualmente, devem ser lavados com frequência (pelo menos uma vez por dia), todos os revestimentos reutilizáveis, seja para segurança do trabalhador ou dos outros; as máscaras faciais de uso único devem ser descartadas adequadamente nos recipientes de lixo.

No item 2 da norma existe a determinação de que a empresa forneça, às suas custas, as máscaras e desinfetantes para as mãos dos seus empregados que realizem os serviços descritos nos itens 1, p e q. A norma chega a mencionar, expressamente, algumas empresas de tecnologia bem conhecidas, a exemplo da *Amazon* e *Uber*, sendo taxativa ao dispor que referidas empresas devem fornecer aos motoristas máscaras e agentes de higienização das mãos às custas empresariais, por fornecimento direto, ou possibilitando a retirada em local descentralizado, inclusive aberto em final de semana e horário noturno, bem como reembolsar o motorista pelo custo do item.

3.4. Estados Unidos: a regulamentação de Seattle

Em Seattle, situada no Estado de Washington, Estados Unidos, foi aprovada uma norma emergencial pela qual os entregadores de aplicativos de encomendas de restaurantes terão direito a licença médica e descanso remunerado³⁰. Por esta nova legislação, os trabalhadores vinculados a aplicativos de entrega poderão utilizar até três dias de licença médica paga antes de serem obrigados a apresentar um atestado médico ou outra prova de atendimento.

Referido regramento surge no contexto da pandemia da Covid-19, quando algumas plataformas, naquela localidade, anunciaram que seria oferecida licença médica remunerada a trabalhadores que testaram positivo para a Covid-19. Pela nova lei, antes mesmo do exame para Covid-19, os entregadores já podem solicitar a licença médica.

A legislação prevê o benefício por até seis meses após o término da emergência civil na cidade. A cidade discute a possibilidade de pagamento adicional de cinco dólares por cada viagem, para os entregadores e motoristas por aplicativo, em razão da epidemia

29 LOS ANGELES. **Public Order Under City of Los Angeles Emergency Authority.** Disponível em: <https://www.lamayor.org/sites/g/files/wph446/f/page/file/20200507MayorPublicOrderWorkerProtectionRev050720.pdf>. Acesso em 16.jun.2020.

30 <http://seattle.legistar.com/View.ashx?M=F&ID=8570614&GUID=CDC7739A-9FEB-437C-B4F3-92FC41D8F501>

da Covid-19³¹.

3.5. A jurisprudência da Corte de Cassação francesa e os trabalhadores de aplicativos de transporte antes da pandemia

No início da pandemia na França, em março de 2020, a Corte de Cassação francesa decidiu que a relação contratual entre o motorista de Uber e um condutor é um contrato de trabalho em razão do vínculo de subordinação entre o condutor e a empresa; não se trata, na visão da Corte Superior francesa, uma relação de trabalho autônoma³². Referida decisão, registre-se, repercutiu até mesmo na mídia brasileira³³.

A decisão, saliente-se, muito embora seja de março de 2020, já no contexto da pandemia, tomou por base outros elementos que não a pandemia para reconhecer a relação de emprego. No entanto, reconhecida a relação de emprego entre o trabalhador de aplicativo e a plataforma digital, passa o empregado a ter toda a proteção inerente à relação de emprego, como direito a licença-médica, plano de saúde empresarial, equipamento de proteção fornecido a cargo do empregador, ou seja, passa a ter o ambiente de trabalho sustentável às expensas do empregador.

Afirmou-se, por ocasião do julgamento da Corte de Cassação, que é a segunda decisão sobre a temática dos trabalhadores vinculados a plataformas digitais, sendo a outra do caso *Take Eat Easy* (Soc., 28 de novembro de 2019, recurso nº 17-20.079, publicado).

A Corte francesa julgou que a existência de uma relação laboral não depende da vontade expressada pelas partes, nem do nome que tenham dado a seu acerto, mas sim das condições em que se desenvolve a atividade profissional e que, no caso, há uma relação de subordinação jurídica permanente entre o motorista e a plataforma digital, na medida em que o empregador determina unilateralmente as condições de realização do trabalho, ou seja, de dar instruções e tem a faculdade de controlar o seu cumprimento e de sancionar o não cumprimento das instruções dadas.

Pontuou, ainda, que o trabalho por conta própria, em sentido diverso, seria caracterizado pelos seguintes elementos: a) a possibilidade de se criar uma clientela própria; b) a liberdade de fixar suas próprias tarifas; c) a liberdade de estabelecer

31 EATER Seattle. **Seattle Approves Bill Mandating That Restaurant Delivery Apps Give Drivers Paid Sick Leave**. Disponível em: <https://seattle.eater.com/2020/6/3/21279368/seattle-bill-mandates-sick-pay-for-gig-workers>. Acesso em 16.jun.2020.

32 França. **Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020**. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf. Acesso em 16.jun.2020

33 <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/03/05/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario.htm>

condições para a prestação do serviço.

No caso concreto, decidiu-se que o condutor integrava serviço de transporte criado e organizado inteiramente pela empresa, serviço que existe graças a plataforma, por meio do qual se constitui a clientela, sem se fixar livremente as tarifas e as condições do exercício do serviço de transporte; que é imposto ao condutor o itinerário e não é livre para se escolher as condições tarifárias; muitas vezes o destino final não é sequer conhecido pelo motorista, o que evidencia a impossibilidade da livre escolha, se a viagem lhe convém ou não; a empresa também pode desconectar temporariamente o condutor de sua aplicação se ele negar algumas viagens, e que o condutor pode até mesmo perder o acesso a sua conta em caso de abuso da taxa de cancelamento, o que se afigura como um “comportamento problemático”. Referidas diretrizes, para a Corte de Cassação francesa, caracterizariam a subordinação jurídica intrínseca a um contrato de emprego, tendo sido considerado como ficto o estatuto do autônomo do condutor.

Note-se que muito embora o caso tenha se referido a motoristas da plataforma *Uber*, poderiam os mesmos fundamentos ensejadores da caracterização da subordinação jurídica ser igualmente aplicados para trabalhadores vinculados a diversas outras plataformas de aplicativos, inclusive de entrega de alimentos ou encomendas, que se tornaram ainda mais populares nos últimos meses, especialmente em razão da pandemia da Covid-19.

3.6. A decisão do Tribunal Superior de Madri

Ao apreciar o caso específico dos entregadores de encomendas por meio de aplicativos, decidiu o Tribunal Superior de Madri, em janeiro de 2020³⁴, que aludidos trabalhadores são falsos autônomos, tendo sido destacado pela *Unión General de Trabajadores* tratar-se de uma decisão de suma importância, sendo a primeira de um Tribunal Superior de Justiça em um processo oficioso, iniciado pelos registros da Inspeção do Trabalho, contra o relacionamento falso de trabalhadores independentes³⁵.

A decisão foi unânime, tomada por vinte magistrados, reconhecendo que devem ser reconhecidos como trabalhadores por conta alheia, ou seja, empregados, confirmando-se as decisões anteriores.

Um dos principais fundamentos utilizados na decisão judicial é que existe habitualidade, pois os entregadores têm que prestar o serviço com periodicidade, e que, se não o fizerem, são multados, ou seja, a ausência de habitualidade é penalizada.

34 MADRI. **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019**. Disponível em: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNTYyNzJUK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKS1MBPpHAQUUAAAA=WKE>. Acesso em 16.jun.2020.

35 <https://www.ugt.es/que-es-ugt>

Ademais, há uma retribuição periódica para os entregadores, conforme a quantidade de pedidos realizados, constituindo-se uma espécie de salário por unidade de obra. Não existe, ainda, a possibilidade de se recusar a uma entrega, sob pena de sanção, inclusive exclusão das plataformas, o que deixaria o trabalhador à mercê da direção do trabalho por parte do empregador, elemento que foge da característica da autonomia contratual e aproxima o vínculo da natureza empregatícia. A organização da dinâmica da atividade, muito embora o trabalhador tenha meios como sua bicicleta, moto ou telefone, é toda do aplicativo, que organiza a gestão de chamados e entrega dos transportadores. Finalmente, a ausência de exclusividade na prestação dos serviços para uma única plataforma/aplicativo, não é suficiente para descaracterizar o caráter personalíssimo da relação, típica de um vínculo de emprego.

Por estas razões, o Tribunal Superior de Justiça de Madri entendeu que os entregadores de aplicativos são empregados e, desta maneira, fazem jus a todos os direitos e obrigações decorrentes do reconhecimento do liame empregatício, inclusive saúde e segurança no trabalho, às expensas do empregador.

4. Vulnerabilidade social e sanitária dos entregadores vinculados a aplicativos no Brasil

No Brasil não se tem notícia de nenhuma medida heterônoma emergencial, em razão da pandemia, para proteção dos trabalhadores entregadores de aplicativos, e o Superior Tribunal de Justiça brasileiro, em setembro de 2019, decidiu que os trabalhadores vinculados a aplicativos digitais são autônomos e não empregados³⁶, mantendo-os, assim, à margem da proteção social que a relação empregatícia oferece.

As professoras Deisy de Freitas Lima Ventura, Danielle Hanna Rached e Fernando Mussa Abujamra Aith destacam, inclusive, que a legislação brasileira reguladora das medidas de saúde pública relacionadas à emergência da Covid-19, Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, possui alto poder restritivo de direitos fundamentais e teve uma tramitação casuística e antidemocrática, pois foi gestada em menos de uma semana e teve a tramitação nas duas casas do Congresso Nacional em dois dias, tratando de aspectos gerais de isolamento e quarentena, sendo omissa na proteção de trabalhadores³⁷.

36 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum.** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 16.jun.2020.

37 VENTURA, Deisy de Freitas Lima; AITH, Fernando Mussa Abujamra; RACHED, Danielle Hanna. "The Emergency of the new Coronavirus and the "Quarantine Law" in Brazil". **Revista Direito e Práxis**, Ahead of print, Rio de Janeiro, 2020. Available in: <https://www.e-publicacoes.uerj.br>. Accessed in 14.06.2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/49180.

Em estudo sobre as condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19, Ludmila Costhek Abílio, Paula Freitas Almeida, Henrique Amorim, Ana Claudia Moreira Cardoso, Vanessa Patriota da Fonseca, Renan Bernardi Kalil e Sidnei Machado apontam a piora de vários aspectos da relação de trabalho de referida classe, após analisar questionário respondido por 298 (duzentos e noventa e oito) trabalhadores de 29 (vinte e nove) cidades distintas brasileiras³⁸. Os resultados da pesquisa demonstraram o excesso de jornada, a queda da remuneração e que as medidas de proteção contra a epidemia, quando existentes, são custeadas por conta própria e o papel desempenhado pelas empresas limita-se à expedição de meras orientações.

Malgrado não tenha o Poder Executivo Federal, tampouco o Congresso Nacional brasileiro adotado medidas para proteção da saúde e segurança dos entregadores de aplicativos, o Ministério Público do Trabalho brasileiro, responsável pela defesa da ordem jurídico-constitucional brasileira, editou Nota Técnica por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, dirigida à atuação do órgão em face empresas de transportes de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais, no sentido de que devem as empresas, às suas expensas, fornecer equipamentos de proteção em face da Covid-19, como álcool em gel e máscaras; higienizar veículos; garantir assistência financeira aos profissionais de transporte que prestam serviços às plataformas e fazem parte do grupo de risco da Covid-19³⁹.

4.1 A Responsabilidade Social Corporativa

A plataforma *iFood Delivery* traz em sua página inicial eletrônica uma carta assinada pelo Presidente da empresa⁴⁰ sobre os compromissos adotados para apoiar entregadores, colaboradores e restaurantes, ressaltando-se que a maior prioridade empresarial é cuidar das pessoas. Informou-se, na referida carta, acessada em 8/6/2020, que foram destinados R\$25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais) em medidas de proteção para entregadores, apoiando-se quem tem sintomas da doença Covid-19 ou faça parte do grupo de risco; foram distribuídos mais de cem mil kits de proteção com álcool em gel e máscaras; foram aumentados os valores das gorjetas; foram feitos descontos de até 80% em consultas médicas, odontológicas, exames e medicamentos.

38 ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

39 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica CONAFRET n. 01/2020**. Orientação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19, voltada às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais. Procuradores: Tadeu Henrique Lopes da Cunha e Carolina de Prá Camporez Buarque. Brasília, 19 mar. 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-coronavirus-01.pdf>>. Acesso em: 12.jun.2020.

40 <https://institucional.ifood.com.br/carta-nossa-entrega>

Ainda na página inicial, ao se clicar na aba “Entregadores”, há um tópico sobre “O que estamos fazendo”⁴¹, contendo informações sobre a criação de um fundo solidário no valor de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais) para dar suporte aos “*entregadores parceiros independentes*” que necessitem permanecer em casa, sendo que o entregador receberá do fundo um valor baseado na média de seus repasses nos últimos 30 (trinta) dias, proporcional aos 14 (quatorze) dias de quarentena. Para receber referido benefício, será necessária a comprovação da doença, valendo-se, para tanto, o exame positivo de Covid-19.

Criou-se, igualmente, um fundo solidário, também no valor de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais) para atender a necessidade de grupos de risco em permanecer em isolamento, incluindo-se em referido grupo os entregadores com mais de 65 sessenta e cinco anos ou que apresentem condições de risco, como doenças pulmonares, doenças cardíacas, imunossupressão (inclui HIV), obesidade mórbida (IMC>40), diabetes descompensada, insuficiência renal crônica e cirrose.

Consta ainda na página eletrônica a divulgação de um serviço de rede credenciada de clínicas médicas, laboratórios e farmácias, pagando o trabalhador pelos serviços que utilizarem, com valores propagandeados como acessíveis e descontos de até 80%.

Finalmente, há informação de que foi providenciada a distribuição de álcool em gel, sem aglomerações, em algumas cidades no Brasil.

No dia 9/6/2020 também foi acessada a página eletrônica do aplicativo de entregas *Rappi*⁴², com sede na Colômbia, que proporciona *delivery* de restaurantes, supermercados, farmácia, e não foi localizada, em nenhuma aba, informações sobre medidas adotadas para proteção dos trabalhadores/entregadores em razão da Covid-19.

Igualmente, na página do *Uber Eats*, aplicativo de entregas de alimentos, acessada em 9/6/2020⁴³, não foi informada nenhuma medida que estaria sendo adotada para se proteger os entregadores e até mesmo consumidores da epidemia da Covid-19.

Dentre três dos mais populares aplicativos de entregas de comidas e alimentos utilizados no Brasil, apenas um informa em sua página eletrônica medidas que estariam sendo adotadas para proteger entregadores em face da pandemia da Covid-19; a ausência de medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores vai ao encontro dos resultados obtidos por meio do questionário respondido em pesquisa divulgada na Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento⁴⁴ e ocorre no contexto de anomia legislativa nacional.

41 <https://institucional.ifood.com.br/entregadore-medidas>

42 <https://www.rappi.com.br/>

43 <https://www.ubereats.com/br>

44 ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

5. O IAATW: o sindicato global de trabalhadores de transporte de aplicativos

Diante do panorama epidêmico da Covid-19, da ausência de amparo legislativo ou econômico e de condições de trabalho cada vez mais aviltantes, talvez o caminho da organização associativa para a busca da melhoria de vida seja o único viável para os trabalhadores vinculados a plataformas digitais ou aplicativos, especialmente os entregadores.

Neste sentido, destaca a professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias que com a globalização econômica ocorreram profundas mudanças na organização das sociedades de Estados, com reflexos em todos os segmentos, sendo todos os trabalhadores atingidos, passando a existir mudanças também na forma de atuação dos sindicatos, de locais a globais⁴⁵, sendo estes últimos importantes atores na governança global, com o objetivo de defender os direitos humanos e as normas trabalhistas em todos os lugares⁴⁶.

O sindicato global Aliança Internacional de Trabalhadores em Transporte com Base em Aplicativos (*International Alliance of App-Based Transport Workers – IAATW*) foi criado em 30/01/2020 para a defesa de direitos, de liberdade e por justiça, como uma voz desses trabalhadores em todo o mundo. O manifesto⁴⁷ sindical faz críticas às empresas de transporte baseadas em aplicativos (TNCs), como *Uber, Lyft, Didi, Gojek, Ola, Via, Grab, PassApp, Taxify* à redução de padrões trabalhistas levando à precarização em todo o mundo. Criticam os Estados pela ausência de regulação adequada a essa modalidade de empresa na Indústria 4.0. A incorporação do entregadores de aplicativo a esse sindicato seria um grande passo, já que alguns desses aplicativos também se entendem às atividades dos entregadores, como o *Uber Eats*, evitando a fragmentação da indústria de aplicativos na proteção do trabalhador.

As organizações sindicais globais atuam, consoante lições de Lopes⁴⁸, com uma abordagem material, na afirmação de direitos trabalhistas individuais e coletivos, e na ótica social, promovendo a efetividade dos direitos sociais; e conclui⁴⁹:

Por esse prisma, os sindicatos globais ganham relevância como atores capazes de articular ações conjuntas que transcendem as fronteiras dos Estados, com fundamento na solidariedade internacional e com objetivos comuns – proteção dos direitos humanos e sociais e do meio ambiente e promoção de uma justiça social global.

45 FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Sindicatos globais e a proteção dos direitos trabalhistas. In: Delgado, Gabriela Neves; Pereira, Ricardo José Macêdo de Britto. (Org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: A Dimensão Coletiva dos Direitos Sociais Trabalhistas**. 1ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 78.

46 Idem, p. 80.

47 IAATW. **Manifesto**. Disponível em: <https://iaatw.org/about-us/manifesto/>. Acesso em: 3.jul.2020.

48 Idem, p. 83

49 Idem, p. 83

No Brasil, como evidenciado, não há nenhuma iniciativa estatal para retirar da marginalidade ou trazer para o manto do direito do trabalho os trabalhadores da indústria 4.0; igualmente, no tocante à responsabilidade social, são praticamente inexistentes quaisquer iniciativas para melhorar a vida dos trabalhadores da era digital por parte do setor empresarial, não existindo compromisso em código de conduta, selo social ou regulamento empresarial buscando incrementar a proteção do trabalho para os entregadores: nem a pandemia da Covid-19 foi suficiente para sensibilizar a parcela empresarial.

Em um futuro próximo, e levando-se em consideração que em alguns países existe até mesmo o reconhecimento da relação de emprego dos trabalhadores da indústria 4.0, talvez seja possível a existência de um Acordo Marco Global entre as organizações sindicais internacionais e empresas multinacionais, com o propósito de estabelecer padrões mínimos de direitos fundamentais do trabalho e demais direitos sociais⁵⁰.

As primeiras organizações e mobilizações nacionais dos aludidos trabalhadores começam a ganhar destaque. Em âmbito nacional existe a Associação dos motofretistas de aplicativos e autônomos do Brasil⁵¹, que foi uma das organizadoras da greve nacional do dia primeiro de julho de 2020 dos entregadores de aplicativos, a qual contou com ampla adesão e destaque na mídia⁵². Referida greve ganha contornos ainda mais relevantes, por se tratar de um movimento paredista com cunho sanitário, ante a epidemia da Covid-19.

Em um futuro não muito distante, acredita-se na possibilidade de aprimoramento do movimento interno e aproximação com o sindicalismo internacional, em uma tentativa de globalização também dos direitos sociais e melhoria da condição de vida dos entregadores de aplicativos.

Conclusão

Muito embora haja um arcabouço constitucional sólido e normas imperativas de direito internacional (*jus cogens* internacional) para a adoção de medidas protetivas dos entregadores de aplicativos em tempos de pandemia, na linha do marco teórico do direito fundamental ao trabalho digno, não foi elaborada nenhuma medida legislativa para proteger a saúde dos entregadores de encomendas via aplicativos no Brasil.

Dentre outras ordens jurídicas estudadas, de países da América Latina, América do

50 Idem, p. 88.

51 <https://www.amabr.net/>

52 UOL. **Greve não para apps, mas mostra força de entregadores; nova data é votada.** Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/greve-nao-para-apps-mas-afeta-sistema-e-mostra-forca-de-entregadores.htm>. Acesso em: 4.jul.2020.

Norte e Europa, constata-se que o Brasil é o único onde não ocorreu um regramento com medidas profiláticas à saúde e segurança dos entregadores de aplicativo, caracterizando-se em verdadeira omissão inconstitucional, violadora de convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, em sentido oposto ao do Objetivo 8º da Agenda 2030 da ONU para garantia do trabalho decente, digno e gratificante.

Diante da omissão estatal brasileira, talvez o único caminho viável para a proteção dos trabalhadores de aplicativos, sobretudo os entregadores, seja a mobilização e a organização sindical, que já trilha os primeiros passos no cenário interno e global.

Bibliografia

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

BRASIL. Agência Brasil. Compras por aplicativos têm alta de 30% durante pandemia, diz pesquisa. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/compras-por-aplicativos-tem-alta-de-30-durante-pandemia-diz-pesquisa>. Acesso em: 16.jun.2020.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 16.jun.2020.

BRASIL. Decreto nº 1254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em 16.jun.2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Sobre a doença. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 16.jun.2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Transmissão. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#transmissao>. Acesso em: 16.jun.2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica CONAFRET n. 01/2020. Orientação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19, voltada às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais. Procuradores: Tadeu Henrique Lopes da Cunha e Carolina de Prá Camporez Buarque. Brasília, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>. Acesso em: 12.jun.2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 16.jun.2020.

COLÔMBIA. Circular nº 015 de 2020. Disponível em: <https://www.mincit.gov.co/prensa/medidas-para-mitigar-impacto-del-covid-19/documentos-covid-19/circular-015-del-9-4-20-protocolos-para-excepcione.aspx>. Acesso em: 16.jun.2020.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho - Obra revista e atualizada conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteri-

ores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EATER Seattle. Seattle Approves Bill Mandating That Restaurant Delivery Apps Give Drivers Paid Sick Leave. Disponível em: <https://seattle.eater.com/2020/6/3/21279368/seatle-bill-mandates-sick-pay-for-gig-workers>. Acesso em 16.jun.2020.

FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Sindicatos globais e a proteção dos direitos trabalhistas. In: Delgado, Gabriela Neves; Pereira, Ricardo José Macêdo de Britto. (Org.). Trabalho, Constituição e Cidadania: A Dimensão Coletiva dos Direitos Sociais Trabalhistas. 1ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 78-110.

FRANÇA. Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf. Acesso em 16.jun.2020.

IATTW. Manifesto. Disponível em: <https://iaatw.org/about-us/manifesto/>. Acesso em: 3.jul.2020.

ILO. Conheça a OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16.jun.2020.

ILO. Contágio ou fome, o dilema de trabalhadores informais durante a pandemia de COVID-19. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_744071/lang--pt/index.htm?shared_from=shr-tls. Acesso em: 16.jun.2020.

ILO. COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf. Acesso em: 16.jun.2020.

ILO. Futuro do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16.jun.2020.

ILO. Normas Internacionais de Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16.jun.2020.

ILO. R204 - Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (2015). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_587521/lang--pt/index.htm. Acesso em 16.jun.2020.

LOS ANGELES. Public Order Under City of Los Angeles Emergency Authority. Disponível em: <https://www.lamayor.org/sites/g/files/wph446/f/page/file/20200507MayorPublicOrderWorkerProtectionRev050720.pdf>. Acesso em 16.jun.2020.

MADRI. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019. Disponível em: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNTYyNz-JUK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOK-SIMBPpHAqUAAAAA=WKE>. Acesso em 16.jun.2020.

ONU. CEPAL alerta para informalidade trabalhista associada a novas tecnologias. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/cepal-alerta-para-informalidade-trabalhista-associada-a-novas-tecnologias/>. Acesso em 16.jun.2020.

PERU. Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE. Disponível em: <https://www.gob.pe/institucion/produce/normas-legales/584167-163-2020-produce/>. Acesso em 16.jun.2020.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Tradução: Daniel Moreira Miranda – São Paulo : Edipro, 2016.

UOL. Greve não para apps, mas mostra força de entregadores; nova data é votada. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/greve-nao-para-apps-mas-afeta-sistema-e-mostra-forca-de-entregadores.htm>. Acesso em: 4.jul.2020.

VENTURA, Deisy de Freitas Lima; AITH, Fernando Mussa Abujamra; RACHED, Danielle Hanna. “The Emergency of the new Coronavirus and the “Quarantine Law” in Brazil”. Revista Direito e Práxis, Ahead of print, Rio de Janeiro, 2020. Available in: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/>. Accessed in 14.06.2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/49180.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.