

**Projeto Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e construção e aplicação de novos métodos para inclusão e revisão de ocupações na classificação brasileira de ocupações (CBO)**

**Meta 1 - Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**

**Produto 5: 2ª Nota técnica sobre regulação do trabalho em plataforma  
Uberização do trabalho e condições de saúde e segurança**

---

TERMO DE FOMENTO Nº 01/2022

**Fevereiro de 2024**

**DIIESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

**EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Luiz Marinho

**Secretário Executivo**

Francisco Macena

**Subsecretária de Estatística e Estudos do Trabalho**

Paula Montagner

Esplanada dos Ministérios - Bloco F – Ed. Sede

Brasília – DF

70059-900

(61) 2021- 5449

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego

**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE**

Presidente – Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente – José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional – Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo – Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

Diretor Executivo – Carlos Andreu Ortiz

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Diretora Executiva – Cecília Margarida Bernardi

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP

Diretora Executiva – Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva – Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva – Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

**Direção Técnica**

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Eliana Ferreira Elias - Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

**ENDEREÇO**

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394 –

E-mail: [institucional@dieese.org.br](mailto:institucional@dieese.org.br) /

<http://www.dieese.org.br>

**Sumário**

<b>Introdução.....</b>	<b>5</b>
<b>Uberização e Precarização do Trabalho.....</b>	<b>6</b>
<b>Condições de Saúde e Qualidade de Vida dos trabalhadores e trabalhadoras Uberizados....</b>	<b>7</b>
<b>Desafios para promoção da saúde para o trabalho em aplicativos .....</b>	<b>13</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>20</b>

## Uberização do trabalho e condições de saúde e segurança

### Introdução

Nos últimos anos, a ascensão das tecnologias digitais transformou radicalmente o mercado de trabalho, dando origem ao fenômeno conhecido como "uberização" ou economia de plataforma. Esse fenômeno, mais visível nas atividades de entrega de produtos e transporte de passageiros, tem se expandido para diversos setores. Embora a flexibilidade e a autonomia sejam frequentemente defendidas pelas empresas como vantagens desse modelo, a realidade para muitos trabalhadores é de precarização das condições laborais, falta de proteção social e vulnerabilidade.

A convergência de um conjunto de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) possibilitou a criação de novos negócios. As empresas-plataforma, baseiam seu modelo de negócios na coleta e processamento de uma grande quantidade de dados dos usuários, consumidores e trabalhadores para gerar valor. Esses dados são utilizados por algoritmos para tomar decisões estratégicas, como logística, marketing direcionado e criação de novos produtos, alimentando, assim, um ciclo que fortalece o próprio negócio. Esse novo ciclo, apesar de moderno do ponto de vista do uso das tecnologias, dos ganhos financeiros obtidos que as colocam entre as maiores empresas da atualidade, mantém trabalhadores e trabalhadoras submetidos à forte precarização.

Desse modo, o que se tem assistido é que as empresas-plataforma de trabalho sob demanda, ou seja, que atuam em mercados que vendem um serviço como transporte, entrega rápida e limpeza, traz consigo uma série de externalidades para a sociedade e riscos para os trabalhadores. Embora se apresentem como meras intermediárias entre oferta e demanda, essas empresas exercem um controle rígido sobre os trabalhadores por meio de algoritmos, estabelecendo regras, definindo remuneração, impondo penalidades e criando uma relação de subordinação, enquanto se beneficiam da falta de regulação adequada e da subtributação, deixando custos sociais e econômicos para a sociedade e o Estado suportarem.

Os impactos negativos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras desse segmento ficou ainda mais evidente durante o período da pandemia, quando, sem vínculos trabalhistas, sem medidas de proteção à saúde, transformaram-se em uma das categorias profissionais mais vulneráveis. Soma-se à precarização promovida pelo modo com o trabalho em plataforma está organizado, o fato de ser uma atividade com alta periculosidade, particularmente no caso de motos e de bicicletas.

A seguir, será apresentada uma revisão de literatura a partir de artigos acadêmicos que tratam da relação entre essa nova forma de organização do trabalho e seus impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Os textos que foram utilizados com base para a revisão aqui apresentada destacaram como principais pontos: contextualização histórica da precarização do trabalho na atualidade; os efeitos da precarização à saúde do trabalhador e trabalhadora; os impactos da pandemia de COVID-19; e os desafios e perspectivas futuras.

Também será apresentada a sistematização dos problemas e propostas relacionados a esse tema, ainda que não tenham sido objetivo de acordo final, mas que foram debatidos durante o processo de vigência do Decreto Nº 11.513, de 1º de maio de 2023, que criou o Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de elaborar propostas de “regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas”. Esse conteúdo foi registrado porque pode ser objeto de diálogos tripartites futuros.

## **Uberização e Precarização do Trabalho**

A uberização do trabalho trouxe consigo um aprofundamento da precarização do trabalho, renovando e ampliando características do mercado de trabalho brasileiro. Um modelo de negócios que não estabelece vínculos empregatícios, caracterizado como "parcerias" ou "contratos de prestação de serviços". No entanto, essa relação é controlada pela gestão algorítmica, definida pela empresa-plataforma. A gestão algorítmica estabelece uma relação de subordinação dos trabalhadores e trabalhadoras: regras de trabalhos, valor do pagamento pelo serviço realizado, jornadas, ritmo de trabalho, bonificação etc. Além disso, essa relação entre empresa e trabalhadores(as) se traduz na ausência de direitos trabalhistas e sindicais, como salário mínimo, férias remuneradas, alimentação e negociação coletiva.

Soma-se à falta de proteção social, de medidas de proteção à saúde e segurança, de seguro contra acidentes de trabalho e aposentadoria, expõe os trabalhadores a uma série de riscos sem nenhum tipo de segurança física, psicológica ou econômica.

A uberização do trabalho também tem um impacto profundo nas dinâmicas sociais e urbanas. Em áreas urbanas, onde essas plataformas são mais proeminentes, observa-se uma concentração de trabalhadores em empregos precários, sem direitos trabalhistas e com baixos rendimentos. Isso amplia as disparidades socioeconômicas, contribuindo para a marginalização de comunidades já historicamente desfavorecidas (ANGELIN, PASTORE, MACEDO, 2023).

Segundo Souza e Tramontano (2023), as mudanças econômicas, políticas e tecnológicas têm um impacto profundo no mundo do trabalho urbano. Os trabalhadores que atuam nesse contexto, como os entregadores de aplicativos, enfrentam não apenas as violências impostas pelas empresas-plataforma traduzidas na falta de direitos e um controle do trabalho gerenciado pelos algoritmos, mas também os riscos psicossociais decorrentes da violência urbana. As práticas dessas empresas revelam uma privação do direito à cidade e uma captura da subjetividade dos trabalhadores, submetendo-os a condições laborais precárias e inseguras.

Segundo os autores, os desafios enfrentados pelos trabalhadores uberizados refletem não apenas as mudanças no mercado de trabalho, mas também questões mais amplas relacionadas à economia global e à relação entre capital e trabalho na atualidade. A subjetivação dos trabalhadores nesse contexto, aliada à busca incessante por produtividade e lucro por parte das empresas, resulta em uma série de riscos psicossociais, impactando negativamente a qualidade de vida desses trabalhadores e exacerbando as desigualdades sociais (SOUZA E TRAMONTANO, 2023).

## **Condições de Saúde e Qualidade de Vida dos trabalhadores e trabalhadoras Uberizados**

Os motoristas profissionais, em geral, enfrentam uma série de riscos inerentes à natureza de sua profissão, incluindo exposição a ruído, vibração, agentes químicos, movimentos repetitivos, problemas nos membros superiores e inferiores, problemas na coluna e o risco de acidentes de trânsito. Além disso, lidam com o estresse do tráfego urbano, com os riscos da

violência urbana e a responsabilidade pelos passageiros e cargas transportadas, o que pode também resultar em problemas de saúde mental relacionados à ansiedade, estresse e sobrecarga de trabalho.

O Brasil ocupa o 5º lugar entre os países com maior número de mortes no trânsito (2º lugar em acidentes que envolvem motocicleta) e o 4º em número de acidentes de trabalho registrados (MONICI, 2019). Destaca-se também o risco elevado dos(as) entregadores(as) que executam suas atividades laborais utilizando-se de bicicletas: além do risco da atividade, executam jornadas de trabalho que podem ser extenuantes, pois exigem grande esforço físico.

No caso dos trabalhadores em aplicativos, esses riscos são agravados pela gestão algorítmica, pela falta de responsabilização das empresas em garantir, minimamente, condições de saúde e segurança. Esse contexto deixa os trabalhadores ainda mais vulneráveis. Muitas vezes, acabam por se submeter a situações que podem prejudicar sua saúde, uma vez que, se precisarem se afastar do trabalho ou mesmo reduzir sua jornada, ficam sem renda ou seus ganhos se reduzem. Esses trabalhadores, em sua grande maioria, também não têm acesso à orientação sobre normas de saúde e segurança no trabalho.

Importante destacar que, quando a organização do trabalho se altera, a relação saúde-doença no trabalho também é alterada. A exposição ao risco no ambiente de trabalho, tema central quando se discute a saúde do trabalhador, não está mais vinculada ao ambiente da empresa, mas ao ambiente e às ferramentas que o(a) trabalhador(a) uberizado(a) possui, adquire ou aluga. Ou seja, ao carro e à bicicleta em boas condições, aos equipamentos de segurança individual, à manutenção destes veículos. Além disso, nesse modelo de organização do trabalho, o ritmo, a intensidade e a extensão da jornada passam a ser preocupação exclusiva do trabalhador, já que a empresa não tem responsabilidade sobre esses elementos, que são centrais para garantir boas condições de saúde. Ao contrário, elas promovem mecanismos, através de algoritmos, que intensificam esses elementos (UCHOA-DE- OLIVEIRA, 2020).

No Brasil temos as Normas Regulamentadoras (NRs) que definem as regras para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, que devem ser observadas por todas as empresas, em todos os setores de atividade econômica. Mas, trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos não tem assegurada essa proteção, como as NR 6 (equipamentos de proteção), NR 11 (trabalhadores em transporte) ou a NR 16, que define o grau de periculosidade e insalubridade

de um posto de trabalho. Além disso, se esses trabalhadores e trabalhadoras tiverem um afastamento definitivo devido à doença ou acidente de trabalho, mesmo que contribuam com a previdência, dificilmente conseguirão comprovar que se trata de um acidente de trabalho e terão perdas nos benefícios previdenciários. Desse modo, esses custos, ao invés de serem financiados pelas empresas detentoras dos aplicativos, são repassados para os trabalhadores, para suas famílias e para a sociedade.

Ao invés de promover a saúde e segurança, as empresas atuam no sentido contrário: nos períodos de chuva, quando o risco de acidentes é maior, as empresas oferecem bônus para aqueles que continuarem trabalhando e cumprirem determinada meta de entregas. Por exemplo, 8 viagens em 3 horas, resultando em um aumento do ritmo de trabalho, em condições adversas, para receberem o prêmio (ABÍLIO, 2019).

O relato desses(as) trabalhadores(as) ilustra esses problemas (ABÍLIO, 2019):

*“Quando chove, por exemplo, o trabalho do motoboy se torna ainda mais arriscado: nesse caso o autogerenciamento inclui colocar na balança a relação entre riscos e remuneração, o que, para o lado da empresa pode significar menor oferta de motoboys. Nesses períodos a empresa oferece aumento do valor da hora de trabalho, entretanto, um aumento que, também ele, nunca está garantido e se apresenta como premiação;*

*Se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: das 10h até as 13h fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o ‘bônus’;*

*Antes tinha muita entrega, não tinha tanto stress, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando.”*

Este último relato destaca a relevância do tempo de trabalho não pago, mas à disposição das empresas-plataforma, que resulta também em desgaste físico e mental, além do custo adicional para o(a) trabalhador(a).

Em 2020, além de todos esses problemas já destacados, os trabalhadores em aplicativos de transporte estiveram mais sujeitos ao contágio pela Covid-19, dada a natureza de seu trabalho, que os expõe a contato constante com diversas pessoas, e o modo como os algoritmos gerenciam esse trabalho. Devido à pressão realizada pelos trabalhadores, as empresas definiram algumas medidas de proteção, que no relato dos próprios trabalhadores,

foram insuficientes (OLIVEIRA, 2020; AQUINO, PILATE e FÉLIX, 2020). O Estado, nas medidas de contenção à pandemia, também não dedicou uma proteção adequada para esses trabalhadores e, por fim, algumas medidas definidas pelo judiciário, foram derrubadas em instâncias superiores (MELO, 2020; INEZ e FERREIRA, 2020; KALIL, 2020) .

Como relata Souza (2020), os trabalhadores de empresas de aplicativos enfrentaram uma série de desafios em meio à pandemia de COVID-19, muitas vezes sem as devidas proteções trabalhistas ou Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados para se protegerem do vírus. A falta de suporte das empresas levava muitos trabalhadores a terem que gastar recursos próprios para adquirir itens básicos de proteção, como álcool em gel. A proposta de reembolso financeiro da Uber, por exemplo, foi insuficiente, pois continha exigências que limitava o acesso ao auxílio de R\$ 40,00 para adquirir EPIs.

Essa situação resulta em uma desvalorização social, exposição a riscos e falta de materiais adequados, ao mesmo tempo em que aumentou a pressão por mais trabalho, diante do aumento das demandas de entrega e transporte individualizado de passageiros durante a pandemia. Além disso, o distanciamento de familiares considerados do grupo de risco para a COVID-19, afetou não apenas profissionais da saúde, mas também os trabalhadores de empresas de aplicativos.

Segundo dados da PNAD COVID (2020), realizada durante a pandemia, enquanto 13,8% das pessoas ocupadas tiveram algum sintoma que poderia ser relacionado à Covid-19, esse índice entre os motoristas (de aplicativo, taxi, van, mototáxi ou ônibus) foi de 14,7% e entre os entregadores de mercadorias (de restaurantes, farmácias, lojas, Uber Eats, iFood, Rappi etc.) de 15,7% (MANZANO e KREIN, 2020).

Os dados e informações relacionados às condições de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo durante a pandemia são relevantes para demonstrar que, em situações de maior risco, esses trabalhadores estão mais expostos e desassistidos. Apesar da pandemia da Covid-19 estar sob controle, esses elementos demonstram a maior vulnerabilidade desse grupo de trabalhadores, que se mantém no pós pandemia.

Alguns estudos sobre o tema demonstram que a legislação nacional (Constituição Federal e direto trabalhista) tem elementos suficientes para proteger a saúde e segurança desses trabalhadores, no entanto, essas regras não são observadas pelas empresas (MELO, 2020).

Todo trabalhador tem direito a qualidade de vida no trabalho, empregado ou não, o que se estende também aos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos. Aqui deve prevalecer a obrigação das plataformas em prover EPIs e condições seguras de trabalho devido ao princípio ambiental da prevenção. O trabalhador de aplicativos, mesmo que seja considerado autônomo, não é sujeito desprovido de direitos, têm direitos fundamentais que se sobrepõe ao tipo de vínculo. A linha de fronteira deve ser a garantia de um piso vital mínimo de direitos, correspondente às necessidades básicas de todo trabalhador, sem os quais a dignidade desse como pessoa e a sua qualidade de vida, estarão sendo sistematicamente negadas (AQUINO, PILATE E FÉLIX, 2020).

No entanto, devido à falta de compromisso das empresas, os trabalhadores vêm tomando, por conta própria, uma série de medidas para sua proteção, que envolvem também custos adicionais ao seu trabalho, como já sublinhado. A grande maioria dos entrevistados afirmou tomar uma ou mais medidas de proteção na execução de seu trabalho por conta própria. Enquanto isso, as medidas adotadas pelas empresas, quando existem, concentram-se na prestação de orientações. O fato de os trabalhadores, na maioria das vezes, terem de custear as medidas de proteção acaba por reduzir ainda mais a sua remuneração e também o alcance das medidas (ABÍLIO, et all, 2020).

O trabalho humano é uma atividade produtiva que envolve a transformação da natureza e a interação social. O meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições físicas, químicas, biológicas, psicológicas e sociais que afetam a saúde e a segurança dos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988 reconhece o direito fundamental de todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação, a um meio ambiente do trabalho equilibrado e adequado à dignidade humana.

Segundo Melo (2020), o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente a uma relação de emprego subjacente, mas sim a uma atividade produtiva. Todos os trabalhadores e trabalhadoras que prestam serviços têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII e do art. 225 da CF/88: o empregado clássico, os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. O meio ambiente do trabalho é um conceito amplo que não está restrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o

trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições de trabalho (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas).

Baseado nesses princípios, em 2020, em meio à pandemia, uma decisão judicial em ação civil pública, com abrangência nacional, obrigou as plataformas a fornecerem materiais de higienização aos entregadores de mercadorias e refeições. As empresas também foram obrigadas a oferecer espaços para a higienização de veículos, bags que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas, bem como credenciar serviços de higienização. E ainda, a decisão determinou que as plataformas repassassem o equivalente à média dos valores diários pagos nos 15 dias anteriores à decisão, garantindo, pelo menos, o pagamento de um salário mínimo mensal. A medida compreendeu trabalhadores que integram grupos de alto risco (como os maiores de 60 anos, os portadores de doenças crônicas, os imunocomprometidos, as gestantes, e os afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo vírus) (Melo, 2020).

Melo ainda destaca que a legislação nacional tem o princípio geral de responsabilidade, que deveria ser aplicável aos acidentes e afastamentos do trabalhador de aplicativo, decorrentes de seu labor. Essa responsabilidade recai sobre o gestor do negócio, ou seja, o dono do algoritmo, que lucra sem risco algum. Mas, ao contrário do que diz a lei, o custo com o tratamento médico de motociclistas de aplicativos e entregadores tem sido suportado integralmente pelo SUS, pelo Estado.

Lopes e Brito (2020) também corroboram esse sentido da legislação nacional já em vigor. 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 trabalho ambientalmente protegido e saudável é um valor largamente protegido na Constituição e que deve ser concebido dentro de um conjunto maior, que é o direito fundamental ao trabalho digno. Apesar disso, não foram criadas ainda medidas relacionadas a esse tema, que assegurem o direito constitucional. Essa lacuna legislativa expõe uma fragilidade na garantia dos direitos trabalhistas desses profissionais.

Nesse sentido, as plataformas digitais que intermedeiam a prestação de serviços de entrega por aplicativos devem ser responsabilizadas pela proteção do meio ambiente do trabalho dos entregadores. A decisão judicial que determinou a obrigatoriedade do fornecimento de materiais de higienização, espaços para limpeza dos equipamentos, credenciamento de serviços de sanitização e pagamento mínimo aos trabalhadores afastados

por risco ou contaminação pelo vírus na pandemia foi baseada nos princípios ambientais da prevenção e da responsabilidade. Esses princípios exigem que as plataformas adotem medidas preventivas para evitar danos à saúde e à vida dos trabalhadores e que arquem com os custos sociais e ambientais decorrentes da sua atividade econômica.

A decisão judicial foi um passo importante para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores de aplicativos, que são explorados pelas plataformas. Essas plataformas controlam os algoritmos que definem as rotas, os preços, as avaliações e as penalidades dos entregadores e tem condições de prover medidas de saúde e segurança para os trabalhadores e trabalhadoras. Somente assim será possível assegurar um meio ambiente do trabalho justo e digno para os trabalhadores de aplicativos.

### **Desafios para promoção da saúde para o trabalho em aplicativos**

Os efeitos da precarização do trabalho na saúde e qualidade de vida dos entregadores de aplicativos são significativos. Condições de trabalho como longas jornadas, exposição a situações de trânsito intenso e pressão por cumprimento de metas contribuem para o aumento do estresse físico e mental. Com a eclosão da pandemia de COVID-19, esses impactos foram ainda mais agravados. Os entregadores, considerados trabalhadores essenciais, viram-se obrigados a continuar operando em meio ao risco de contaminação pelo vírus, muitas vezes sem acesso adequado a equipamentos de proteção e protocolos de segurança, apesar de haver uma regulação nacional que aponta a responsabilidade das empresas de aplicativos.

A uberização e precarização do trabalho representam um desafio significativo para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores na era digital. Os entregadores de aplicativos emergem como símbolos dessa realidade, enfrentando condições laborais adversas e riscos à sua saúde diariamente. Para garantir um futuro mais justo e equitativo, é crucial que governos, empresas, sindicatos e sociedade civil atuem de forma colaborativa na criação e implementação de políticas que protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores e promovam condições de trabalho dignas e seguras. Somente através de uma abordagem integrada e comprometida será possível construir um ambiente de trabalho verdadeiramente sustentável e humano na era digital.

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade urgente de intervenções e regulamentações que protejam os direitos e a saúde dos trabalhadores. Intervenções sindicais, estatais e regulatórias são essenciais para garantir condições de trabalho dignas e justas. Recomenda-se a implementação de políticas públicas que reconheçam e regulamentem os direitos já existentes para alcançar os trabalhadores de aplicativos, bem como a responsabilização das empresas-plataforma pela segurança e bem-estar desses trabalhadores, independente de vínculo de trabalho.

Com o aumento desses trabalhadores, é também necessário que ocorra adequações nas políticas públicas a respeito da mobilidade urbana das cidades pois, por falta de medidas adequadas, o número de acidentes de trânsito pode vir a se expandir. Com esse sentido, a implementação de um novo plano de mobilidade urbana e de novas faixas de ciclovia pode colaborar para que esses trabalhadores não percam a saúde ou a vida; vale ressaltar o uso de equipamentos de segurança no trânsito que deveriam ser cobrados pelas empresas (ANDRADE, ALVES, NITÃO, 2020).

O Estado deve também fortalecer inspeção e fiscalização do trabalho relacionadas ao respeito às normas de saúde e segurança.

Na mesa tripartite instituída pelo governo federal através do Decreto Nº 11.513, de 1º de maio de 2023, foi debatido um conjunto de problemas relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como foram apontadas algumas ações no sentido de dirimir esses problemas. Como dito acima, ainda que os temas não tenham sido objeto de negociação e acordo, esses itens foram registrados para que possam ser objeto de diálogos tripartites futuros.

A seguir, essas ações são sistematizadas:

1. As empresas-plataforma devem ser responsáveis por oferecer condições de trabalho decentes, respeitando as normas de proteção à saúde e segurança pertinentes à atividade de transporte de mercadoria, conforme legislação nacional vigente conforme as modalidades de motocicleta e motoneta, de bicicleta, a pé ou de carro.
2. No que diz respeito ao transporte de mercadorias com motocicletas e motonetas, as empresas-plataforma deverão seguir as seguintes legislações:

- **Lei Federal 12.009/09** - Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transportes de entrega de mercadorias e “motoboy”, com o uso de motocicleta, dispõe sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – motofrete –, e estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências;
  - **Lei Federal 12.436/11** - Veda o emprego de práticas que estimulem o aumento de velocidade por motociclistas profissionais;
  - **Lei Federal 12.997/14** “Acrescenta § 4º ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta”. Está pendente a regulamentação de NR - Norma Regulamentadora referente a essa Lei;
  - **Resolução 410/2012 do CONTRAN** - Regulamenta os cursos especializados obrigatórios destinados a profissionais em transporte de passageiros (mototaxista) e em entrega de mercadorias (motofretista) que exerçam atividades remuneradas na condução de motocicletas e motonetas;
  - **Resolução Nº 943/2022 do CONTRAN** - Estabelece requisitos mínimos de segurança para o transporte remunerado de cargas (motofrete) em motocicleta e motoneta, e dá outras providências.
  - **Resolução Nº 993/2023 do CONTRAN** - Estabelece os equipamentos obrigatórios para a frota de veículos em circulação e relaciona o índice de regulamentações sobre segurança veicular aplicáveis.
3. Devem ser adotadas as orientações contidas nas Normas Regulamentadoras complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no que couber à atividade de entrega rápida por carro, motocicleta, bicicleta e a pé<sup>1</sup>.
4. As empresas-plataforma devem garantir o fornecimento gratuito de EPIs conforme a necessidade da atividade realizada. Esse fornecimento deve se orientar pelas regras previstas

---

<sup>1</sup> Textos das NRs disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>

na NR-6 - Equipamento de proteção individual - EPI e demais legislações pertinentes (como no caso dos motociclistas).

No caso de bicicleta, além dos EPIs pertinentes, devem garantir uma bag no ato da admissão, com renovação do fornecimento a cada 6 meses.

5. Deve ser elaborada uma nova portaria para garantir o direito ao adicional de periculosidade previsto na Lei 12.997/14, além de cumprir o que determina a NR 16, que trata atividades e operações perigosas.

6. Deve ser cumprida as orientações da NR 5 - Comissão interna de prevenção de acidentes, que elabora treinamentos, que devem tratar do uso dos EPIs e o cumprimento das medidas de segurança, por meio de palestras, práticas de prevenção, integrações, análises de riscos etc.

7. As empresas-plataforma devem mapear as doenças e riscos ocupacionais típicos dessa atividade, com gerenciamento algorítmico, conforme disposições previstas na NR 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, e outras mais que couberem, conforme regulamentação do MTE.

As empresas-plataforma devem apresentar informações claras e completas sobre os riscos de acidente do trabalho, adoecimento e segurança.

Isso não retira sua responsabilidade trabalhista em caso de acidente ou doenças relacionadas ao trabalho.

8. Garantir o direito de desconexão: o trabalhador não poderá ser importunado em seu horário de descanso nem sofrer algum tipo de punição por estar em descanso.

9. Garantir as pausas para refeição e descanso, conforme legislação pertinente:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os

respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º - O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem (CLT).

10. Conforme a necessidade das atividades desenvolvidas, garantir base de apoio físico.

Implementação da base de apoio padrão deve ser de responsabilidade das empresas-plataforma e deve conter: instalações adequadas para abrigar e proteger os(as) trabalhadores(as) da insolação excessiva, calor e frio, em número suficiente para atender ao sistema enquanto aguardam os pedidos; sanitários masculinos e femininos com produtos de higiene pessoal; sala para apoio e descanso com instalações para uso de equipamentos elétricos e eletrônicos e acesso à internet de alta velocidade gratuita; espaço para estacionamento de veículos.

Essas bases de apoio podem ser compartilhadas entre as empresas-plataforma.

Norma Regulamentadora da saúde deve definir as condições mínimas para constituição desses espaços.

11. Contratação de seguro de vida com cobertura de indenização por incapacidade temporária ou permanente e morte, além de assistência financeira ao(à) entregador(a) acidentado(a), conforme art. 4º da Lei 14.297/2022, aplicado por analogia. A empresa-plataforma deve contratar seguro de vida integral, 24 horas, sem franquia, em benefício do(a) trabalhador(a) nela cadastrado, que tenha cobertura integral (morte natural, morte acidental, invalidez permanente total ou parcial por acidente) para aqueles que estiverem afastados das atividades laborais, tendo como referência o valor médio das remunerações dos últimos 3 meses. [tem na CF]

12. Garantir seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos de veículo/instrumento de trabalho.

13. Garantia de assistência financeira ao(à) trabalhador(a) acidentado(a), pelo tempo no qual estiver afastado das atividades laborais, tendo como referência o valor médio das remunerações dos últimos 3 meses.

Esse benefício cessa no momento em que ocorrer a cobertura previdenciária.

14. As empresas devem definir medidas de segurança para coibir casos de violência contra os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos, especialmente dos casos envolvendo os clientes que utilizam os serviços, além de prestar a assistência quando necessário.

As empresas devem prestar a assistência para os trabalhadores e trabalhadoras vítimas de violência durante o trabalho.

15. Devem ser adotados os limites máximos de peso para cada modal (a pé, bicicleta, moto e carro), conforme norma Regulamentadora da Saúde do Ministério do Trabalho e Emprego.

16. Limitar a distância para entrega de bike até no máximo 4 Km – Nas entregas de até 4 km os entregadores que trabalham com bike devem ser priorizados, ou conforme previsto em negociação coletiva. A modal bike deve ser bloqueada para quem está rodando com outro modal, como forma de impedir que quem está inscrito e atuando nas modalidades moto ou carro se habilitem na modal bike para receber corridas mais curtas, que são mais vantajosas.

Esse limite poderá ser menor através de previsão definida em negociação coletiva, de acordo com as características topográficas de cada cidade.

17. A empresa-plataforma deve prever tempo adequado para a realização da entrega, que não coloque em risco o(a) trabalhador(a).

18. As empresas de plataforma devem se abster de fazer pressão com incentivos, para que as entregas sejam feitas de forma mais rápida, colocando em risco a segurança dos(as) trabalhadores (as).

19. Trabalho feminino: Deve ser facultado às profissionais mulheres optarem por receber serviços apenas de mulheres, bem como a passageiras mulheres optarem por fazer chamados apenas para profissionais de sexo feminino.

20. A empresa-plataforma deve disponibilizar eletronicamente identificação mútua no ato de aceitação do serviço.

21. As empresas-plataforma devem anonimizar as informações relacionadas ao pedido, como forma de segurança para o entregador.

22. As empresas-plataforma devem assegurar a proteção de dados pessoais dos(as) trabalhadores(as) e transparência de sistemas automatizados, proibindo ferramentas que invadam a privacidade dos(as) trabalhadores(as), nos termos da Constituição Federal, marco civil da Internet, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Consolidação das Leis Trabalhistas, entre outras que devem ser identificadas oportunamente.

O poder público deve regular e fiscalizar quais são as informações coletadas pelos aplicativos através do trabalho executado pelos trabalhadores e trabalhadoras, além de definir quais os usos para essas informações coletadas.

## Referências Bibliográficas

ABÍLIO, L.C. et al. 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.

ABÍLIO, L.C. et al. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p.

ABÍLIO, L.C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, 2019.

ANDRADE, L.R.R.; ALVES, L.O.; NITÃO, M.I.V. A vulnerabilidade dos entregadores de deliverys por aplicativos e contradições à luz das leis trabalhistas. In: ANDRADE, L.R.R.; ALVES, L.O.; NITÃO, M.I.V. *Ética, direitos humanos e dignidade*.

AQUINO, J.V.M.A.; PILATE, F.D.Q.; FÉLIX, Y.S. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-19. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 6, n. 11, 2020.

DE SOUZA, M.C.T. et al. Uberização, vulnerabilidade e precarização no trabalho do motorista de aplicativo no contexto da covid-19. *Revista Foco*, v. 16, n. 4, p. e1569, 2023.

GOMES-SOUZA, R.; TRAMONTANO, M.C. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. *Cadernos MetrÓpole*, v. 26, n. 59, p. 143-167, 2023.

KALIL, R.B. Essencial e precário: O direito à saúde, os entregadores via plataformas digitais e a covid-19. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 6, n. 11, 2020.

LIMA, M.S. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. *Serviço Social e Sociedade*, v. 144, p. 153-172, 2022.

LOPES, I.; BRITO, M.F. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: Estudo de direito comparado. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 146-170, 31 ago. 2020.

MANZANO, M.; KREIN, A. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. *Cesit*, 2020.

MELO, S.N. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: MELO, S.N. (Org.). *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde*. Capítulo 3. Editora.

MONICI, A. O trabalho decente nas plataformas digitais. In: MONICI, A. *100 Anos da OIT: Pensando o futuro do direito do trabalho*.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F.M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da Uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2020.