CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
ESCOLA DE DIREITO

EDUARDO HENRIQUE MOREIRA FERNANDES

VULNERABILIDADE DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO

GOIÂNIA - GO
JUNHO/ 2024

EDUARDO HENRIQUE MOREIRA FERNANDES

VULNERABILIDADE DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Escola de Direito, do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes

GOIÂNIA - GO
JUNHO/ 2024

EDUARDO HENRIQUE MOREIRA FERNANDES

VULNERABILIDADE DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Escola de Direito, do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes

Aprovado em: 14 de junho de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Professor Me. Eduardo Antônio Martins Guedes – UNIALFA
Orientador

Professor Me. Alexandre Nascimento Pinheiro – UNIALFA
Leitor

Dedico este trabalho a Deus, amigos, familiares e professores.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que não me deixou desanimar durante a elaboração deste trabalho.
Aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando ao longo da minha trajetória.
Ao meu irmão e cunhada, que contribuíram com ideias para o presente estudo.
Ao meu sobrinho, que com apenas 4 meses de vida, me deu forças para continuar escrevendo.
Aos meus amigos que me incentivaram com palavras positivas.
Aos meus professores do curso de Direito da Universidade Alves Faria, que forneceram com profissionalismo, a base necessária. E em especial, ao meu orientador, que com paciência e dedicação, acompanhou todo o processo de elaboração deste trabalho, compartilhando orientações valiosas de seu vasto conhecimento.

RESUMO

MOREIRA FERNANDES, Eduardo Henrique. **Vulnerabilidade da Saúde e Segurança dos Entregadores por Aplicativo.** Monografia, 2024. 44f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

A implementação de novas tecnologias no setor industrial, fez com que as relações de trabalho se modificassem ao longo dos anos. A criação de novos postos de emprego, exigência das empresas por mão de obra qualificada e a precarização do trabalho marcam significativamente a Industria 4.0. O presente trabalho aborda sobre a realidade das novas formas de emprego, especificadamente, a dos entregadores por aplicativo, sendo utilizado como principal exemplo, o iFood. Notou-se que por assumirem a condição de prestador de serviço, não se enquadram na condição de empregado, requisito do atual ordenamento jurídico para usufruírem dos benefícios trabalhistas. Além disto, se submetem a extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração e constante exposição a riscos de acidente de trânsito, precarizando o trabalho. Para condução do estudo, buscou-se compreender como se deu o surgimento desta nova organização do trabalho, através de uma pesquisa descritiva bibliográfica de livros, artigos e outros trabalhos acadêmicos. Nota-se que a falta de uma regulamentação especifica desampara esta nova classe laboral, que se encontra em condição de hipossuficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Industria 4.0. Entregadores por aplicativo. Precarização do trabalho. Regulamentação.

ABSTRACT

MOREIRA FERNANDES, Eduardo Henrique. **Health and Safety Vulnerability of Delivery Drivers by Application.** Monograph, 2024. 44f. Undergraduate Course in Law at the Alves Faria University Center (UNIALFA). Goiania, 2024.

The implementation of new technologies in the industrial sector has caused work relationships to change over the years. The creation of new jobs, companies' demand for qualified labor and the precariousness of work significantly marks Industry 4.0. This work addresses the reality of new forms of employment, specifically that of app delivery people, using iFood as the main example. It was noted that because they assume the status of service provider, they do not qualify as employees, a requirement of the current legal system to enjoy labor benefits. Furthermore, they are subjected to long working hours, low pay, and constant exposure to the risk of traffic accidents, making their work precarious. To conduct the study, we sought to understand how this new work organization emerged, through descriptive bibliographical research of books, articles, and other academic works. It is noted that the lack of specific regulation leaves this new job class in the lurch, which finds itself in a condition of hyposufficiency.

KEYWORDS: Industry 4.0. Delivery drivers per application. Precariousness of work. Regulation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	**Associação Brasileira de Normas Técnicas**
IBGE	**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**
INMETRO	**Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial**
Fil.	**Filosofia**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....10
1 ERA DIGITAL: APLICATIVOS COMO FORMA DE EMPREGO.....12
1.1 A ERA DIGITAL.....12
1.2 A INDÚSTRIA 4.0.....14
2 A REALIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO.....17
2.1 O BREQUE DOS APLICATIVOS.....22
2.2 EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS-APLICATIVO.....23
2.3 A REALIDADE EM OUTROS PAÍSES.....24
3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....28
3.1 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS.....28
3.2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO.....31
3.3 DIREITO FUNDAMENTAL VIOLADO.....32
CONCLUSÃO.....36
REFERÊNCIAS.....38

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos desencadeados pela Era Digital, trouxeram impactos significativos para o mercado de trabalho, trazendo consigo novas relações de emprego e desafio para os trabalhadores. No primeiro capítulo, abordamos sobre a Industria 4.0, fenômeno que influenciou o meio ambiente de trabalho através da implementação de novas tecnologias, que se tornaram aliadas das empresas, fomentando o mercado de trabalho com aplicativos, criando uma onda de empregos, onde os trabalhadores assumem a condição de prestador de serviço, obliterando as relações de emprego através da individualização e exploração, intensificando o fenômeno da precarização do trabalho.

Dentro deste cenário de evolução tecnológica, é abordada no segundo capítulo, a realidade das condições de trabalho dos entregadores que atuam por meio dos aplicativos, como o iFood, que é a principal base de estudo deste trabalho. A atividade de entrega desempenhada pelos entregadores por aplicativo é marcada por uma série de desafios e precariedades, incluindo extensas jornadas de trabalho e baixa remuneração, que aliadas a falta de concessão de benefícios trabalhistas - pela simples condição de prestador de serviço - impactam diretamente na vulnerabilidade da saúde e segurança deste trabalhador, preceitos estes que deveriam ser assegurados pela Constituição Federal da República de 1988.

No terceiro capítulo, é abordado sobre os direitos e garantias fundamentais que estão previstos na lei maior, como a proteção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, que é considerada crucial para o bem-estar dos profissionais e para a manutenção do valor social do trabalho. É enfatizado a relevância destes preceitos à saúde e segurança do trabalhador, ressaltando a responsabilidade tanto do Estado quanto das empresas em assegurar um ambiente laboral salubre, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, mitigando riscos, fomentando uma cultura preventiva.

A pesquisa se baseia em uma revisão bibliográfica de artigos científicos, revistas especializadas e outros trabalhos acadêmicos relevantes. A metodologia é qualitativa e indutiva, explorando os achados da literatura para desenvolver uma hipótese sólida. Os dados foram coletados em fontes como SciELO e Google Scholar, utilizando termos de busca pertinentes ao tema. A pesquisa visa contribuir para o debate sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores por aplicativo e para a formulação de políticas que melhorem suas condições de trabalho e segurança.

O tema é de extrema importância para a atualidade, pois as novas formas de emprego estão moldando as relações trabalhistas, intensificando a precarização do trabalho. Além disso,

ao abrirmos os noticiários, nos deparamos constantemente com entregadores de aplicativos que são acometidos com agressões físicas e verbais. Estes casos tendem a aumentar, haja vista que é uma nova forma de emprego introduzida pela Quarta Revolução Industrial. Portanto, é se faz necessário o desenvolvimento do presente estudo.

1 ERA DIGITAL: APLICATIVOS COMO FORMA DE EMPREGO

1.1 A ERA DIGITAL

Silva et. al (2002) conceitua que embora a Terceira Revolução Industrial se assemelhe a um ambiente futurístico ao nosso imaginário pelo simples fato de utilizar-se de robôs e máquinas para aprimorar o processo de produção, ela é um processo econômico, político e cultural, ligada diretamente ao fenômeno da globalização. Assim, sendo mais uma dentre as várias evoluções que marcaram a história na sociedade, desde a criação das primeiras máquinas movidas a vapor até os tempos remotos, como a utilização de robôs em indústrias. A união da pesquisa cientifica com o sistema produtivo, com avanços no campo da robótica, informática, telecomunicações e nanotecnologia, marcaram a indústria 3.0 (SAKURAI; ZUCHI, 2018).

Anteriormente, tudo era produzido manualmente pela força de trabalho do homem, o que acaba se tornando a longo prazo inviável para o mundo capitalista. Com o surgimento da demanda, a necessidade de ampliar o processo de produção para produzir mais em menos tempo se faz presente. A melhor equação em relação a diminuição dos custos de produção, com consequente elevação dos lucros, é a melhor saída para o empresário (CAVALCANTE; SILVA, 2011). Os padrões de produção Taylorismo, Fordismo e Toyotismo – ocorridas durante a Segunda Revolução Industrial - ilustram perfeitamente que as inovações se tornam válidas para as indústrias.

O Taylorismo enfatiza a divisão do trabalho e a especialização das tarefas, propondo uma gerência científica, controlando rigidamente os trabalhadores, em busca de aumentar a eficiência e a produtividade, por meio da padronização e da racionalização dos processos de produção. Já o Fordismo é caracterizado pela produção em larga escala na linha de montagem, priorizando a padronização dos produtos e da cadeia de produção, buscando não apenas dominar os trabalhadores, mas conquistá-los através da hegemonia. Enquanto, o Toyotismo se destaca pela sua flexibilidade, ou seja, produção de acordo com a demanda, produzindo apenas o necessário, evitando desta forma, o excesso de estoque, enfatizando a participação de todos os trabalhadores em busca da qualidade e melhoria contínua no setor de produção (RIBEIRO, 2015).

Marx argumentava que no capitalismo, os trabalhadores são alienados de várias formas. Primeiramente, em relação ao produto do trabalho, visto que os trabalhadores não possuem controle sobre o que produzem, nem sobre o processo de produção em si. O produto do trabalho pertence ao capitalista, não ao trabalhador. (VIDAL, 2002) Apesar de suas diferenças distintas, os três modelos de produção compartilham em comum diferentes formas de exercer controle

sobre os trabalhadores. A inovação em um ambiente capitalista, é uma forte característica que faz destacar uma empresa no mercado de trabalho. Para Andion e Fava (2002):

> É inegável que as empresas que prosperam e conseguem se perpetuar no mercado atualmente possuem algo mais do que uma boa sorte. O que determina grande parte do seu sucesso é a capacidade de se adaptar as mudanças de seu ambiente, antecipando-se aos seus concorrentes. (ANDION; FAVA, 2002, p.28).

Deste modo, se faz necessário se moldar, em busca de inovações e adaptações as constantes transformações da indústria, que surge com o intuito de aprimorar os processos de produção, ampliando a escala de produção, reduzindo custos operacionais, culminado com a oferta de novos produtos e serviços (Silva et. al, 2002)

> A inovação é a ferramenta específica dos empresários, o meio através do qual eles exploram a mudança como oportunidade para um negócio ou um serviço diferente. É possível apresentá-la sob a forma de disciplina, aprendê-la e praticá-la. Os empresários têm de procurar deliberadamente as fontes de inovação, as mudanças e os seus sintomas, que assinalam oportunidades para inovação bem-sucedida. E têm de conhecer e aplicar os princípios da inovação bem-sucedida (DRUCKER, 1997).

A redução dos custos de produção, com a consequente diminuição de trabalhadores envolvidos na produção, melhor aproveitamento de matéria-prima com o aumento de produtos fabricados, melhores condições de trabalho - eliminando o contato direto do trabalhador com atividades perigosas e insalubres - melhoria na qualidade do produto e o exercício de atividades impossíveis de serem realizadas pela coordenação humana, através de movimentos complexos, são um dos benefícios da introdução da robótica nas indústrias. A capacidade de realizar movimentos combinada com a adaptabilidade às necessidades operacionais específicas, tem transformado a maneira de como as tarefas são realizadas nos ambientes de produção. (SAKURAI; ZUCHI, 2018; ROMANO, DUTRA, 2002).

> Os robôs industriais têm sido muito utilizados nos processos de automação programável e flexível, pois são essencialmente máquinas capazes de realizar os mais diversos movimentos programados, adaptando-se às necessidades operacionais de determinadas tarefas e empregando garras e/ou ferramentas oportunamente selecionadas. (ROMANO; DUTRA, 2002, p.1).

De acordo com Oliveira et al. (2022) embora os robôs industriais ofereçam inúmeras vantagens, é importante abordar questões prejudiciais. A substituição do trabalho braçal por máquinas culminou na desvalorização da mão de obra, resultando em desemprego com

consequente abundância de mão de obra barata e exploração. Essa transição também deu origem a novas dinâmicas nas relações de trabalho entre empregados e empregadores acompanhada pelo aumento do emprego informal. Embora a automação traga eficiências operacionais, o descarte de equipamentos antigos e a produção de novos robôs podem contribuir para resíduos eletrônicos e impactos ambientais, gerando outra problemática que não é pertinente para o estudo deste trabalho. (LIMA, SABIÁ, TEIXEIRA, JÚNIOR, 2015, p.10).

Assim como as revoluções anteriores, a Industria 3.0 não somente trouxe benefícios, como também malefícios. As máquinas agora conectadas a internet, dispensam ainda mais a mão de obra humana, tornando-se mais atrativo para os empresários, o que consequentemente trouxe a redução dos postos de trabalho no mundo. O fetiche de produzir mais em menos tempo, se tornou realidade. O novo modelo de produção trouxe impactos para o mercado de trabalho, as empresas passaram a exigir mais de seus colaboradores, apontando para um cenário de flexibilização, trazendo mudanças na legislação trabalhista, com a consequente perca de direitos e a precarização. (Araujo *et al*. 2020)

1.2 A INDUSTRIA 4.0

Fonseca e Pessoa (2021) conceituam que "a palavra *revolução* é plurissignificativa. Em uma maneira de compreendê-la, traz em si a ideia de ruptura com um paradigma anterior." A incessante necessidade de avanços em busca da modernização, fez com que o homem continuasse buscando por conhecimento, e assim nasce a Quarta Revolução Industrial, também chamada de Industria 4.0, combinando todos os avanços tecnológicos dos últimos anos.

O termo surgiu pela primeira vez em 2011, na Alemanha, e procurava fortalecer a competitividade da indústria manufatureira alemã. A tendência deste novo modelo industrial é a junção de tecnologias de automação como a robótica e a inteligência artificial, promovendo a digitalização das atividades industriais, aprimorando ainda mais os processos de produção e a produtividade. (SAKURAI; ZUCHI, 2018).

A indústria 4.0 uniu o mundo físico com o digital, dando origem ao *Cyber Physical Systems (CPS)* e a *Internet of Things (IoT)* sistemas estes que conectados uns aos outros promovem a interação entre as máquinas, possibilitando a prevenção de possíveis falhas no ambiente de produção, podendo até se adaptarem, tudo isso em tempo real, intensificando ainda mais o modelo de produção industrial. (Santos et al. 2018). Além destes sistemas, houve também a implementação de novas tecnologias. Termos como *Big Data*, *analytics*, *Machine Learning e* inteligência artificial (I.A) - que posteriormente, se tornou uma forte aliada das

empresas-aplicativo – que eram desconhecidos até pouco tempo, se tornou onipresente na vida das pessoas. (MARTINS, RIBEIRO; 2022).

Com a introdução das máquinas inteligentes na indústria 4.0, o campo do trabalho sofre transformações. Ao mesmo tempo em que há perda de postos de trabalho em função da automação, tendo em vista a diminuição da demanda por trabalhadores para execução de tarefas nas fábricas. Há por sua vez, o crescimento de emprego em setores que exigem dos trabalhadores outras competências, como conhecimentos avançados em TI, para o desenvolvimento e programação de novos recursos (ARAUJO *ET AL*. 2020; FONSECA; PESSOA, 2021). De acordo, com a Organização Internacional do Trabalho (2018) o mercado de trabalho atualmente se encontra em disparidade em relação a geração de novos empregos e a sua oferta, o que se intensifica ainda mais em países subdesenvolvidos, que traz dificuldades na implementação das novas tecnologias, agravando a exploração do trabalho.

Para Fonseca e Pessoa (2021) com o avanço da tecnologia, houve mudanças nas relações de trabalho. A indústria 4.0 trouxe uma controversa liberdade para o trabalhador em relação a organização e execução de atividades, tendo em vista que as tecnologias de informação, quando exploradas, geram autonomia para o trabalhador exercer sua atividade, que consequentemente gera a precarização do trabalho, como na prestação de serviços, fortemente utilizado pelas empresas-aplicativos para suprimir os direitos trabalhistas.

> Em um cenário de precarização, em que terceirizações, flexibilizações e informalidade são cada vez mais comuns, o surgimento e a expansão do trabalho uberizado se evidenciam em sua extrema negatividade, uma vez que, além de incentivar relações trabalhistas crescentemente individualizadas (apresentadas como "prestação de serviços"), acabam por forjar condições para a completa supressão da legislação social protetora do trabalho. (ANTUNES, 2020).

O trabalho por aplicativo e o fenômeno do trabalho uberizado, surgem através da plataforma *on-demand* pioneira a se popularizar no país, a Uber, que oferece serviço de transporte conectando motoristas autônomos a passageiros. A uberização, é a nova tendencia da indústria 4.0 onde o trabalhador assume a condição de prestador de serviço e se submete a empresas que se definem como mediadoras de serviço, operando através do algoritmo, novas formas de controle sobre estes trabalhadores, eliminando seus direitos e garantias fundamentais. (Abilio, 2020)

Embora o termo uberização se derive da plataforma Uber, ele também é utilizado para se referir as demais empresas-aplicativo, como o iFood, que hoje se destaca como o principal

aplicativo de *delivery* de alimentos no mercado. Os dois aplicativos funcionam de forma muito simples, bastando apenas, que todas as partes que procurem usufruir do serviço, possuam um smartphone, cadastro no aplicativo e acesso à internet.

2 A REALIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO

Exercendo a sua função, sem nenhum vínculo empregatício, os entregadores por aplicativo laboram em caráter autônomo e se submetem a condições de trabalho adversas as previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Sendo vistos como "parceiros" e não como empregados aos olhos das plataformas, assumindo riscos na prestação do serviço. Extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração e constante exposição a violência urbana são um dos fatores que contribuem para a vulnerabilidade e precarização da condição de trabalho desta classe (LANDY; OLIVEIRA, 2022) e (OLIVEIRA; CORROCHANO, 2023)

Segundo Antunes (2020) o fenômeno da uberização resulta em uma informalização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que as empresas se tornam cada vez mais monopolizadoras, exercendo controle sobre muitos trabalhadores e definindo as regras do jogo, resultando em mudanças estruturais nas condições do trabalho.

> É preciso compreender que o processo de uberização opera numa informalização das relações de trabalho por um lado e por outro em uma monopolização das empresas, que centralizam o controle sobre uma crescente e gigante multidão de trabalhadores. Com isso, os trabalhadores vão vendo mudanças estruturais na definição e nas condições de seu trabalho. Podemos elencar alguns elementos importantes: 1) há uma redução muito significativa do valor da hora de trabalho ao longo destes anos; 2) há extensão da jornada de trabalho, que não vem acompanhada de maior remuneração, pelo contrário; 3) há uma incerteza permanente sobre o viver cotidiano destes trabalhadores. Inicia-se o dia sem se saber quanto irá ganhar, quantas horas será necessário trabalhar para receber o mínimo necessário para sua reprodução, além das ameaças permanentes de desligamento; 4) o trabalhador arca com custos e todos os riscos de sua atividade. (ABÍLIO, 2020).

Houve a redução significativa no valor da hora de trabalho, a jornada de trabalho foi estendida sem um aumento correspondente a remuneração criando um cenário de incerteza constante na vida diária desses trabalhadores (ALIANÇA BIKE, 2019). Eles começam o dia sem saber quanto vão ganhar e quantas horas precisarão trabalhar para atender às necessidades básicas de sobrevivência, já que ganham por hora de trabalho, desencadeando uma série de problemas psicológicos como a angústia e a ansiedade impactando diretamente na saúde deste trabalhador (Martins *et al*., 2022).

Os entregadores no exercício de sua profissão, se submetem a diversas barreiras para conseguir realizar a sua entrega, seja enfrentando enormes congestionamentos em horários de pico (RESENDE; SOUSA, 2009) ou mudanças climáticas, como a chuva, que além de dificultar

a condução, prejudica a visibilidade dos motoristas (PAULA; DUARTE, 1996). Situação, cuja qual, que também se torna prejudicial à saúde deste trabalhador, visto que em muitos casos, ainda precisam aguardar pelo preparo da comida. Muitos restaurantes não possuem um local destinado para o entregador (OLIVEIRA; FESTI, 2023) e não possuem acesso ao básico como banheiro e água. Não possuem um intervalo intrajornada regulado, e durante o trabalho, caso optem por uma pausa ou descanso, os lugares utilizados são improvisados e de más condições, normalmente em praças, *shoppings* e postos de gasolina (OLIVEIRA; FESTI, 2023)

No Brasil, temos regulado pelo nosso ordenamento jurídico a modalidade de trabalho intermitente, possibilitando a alternância de horas trabalhadas ou não, desconfigurando a continuidade, todavia, é limitada dentro dos padrões impostos pelo legislador, de 44 horas semanais e 220 horas mensais trabalhadas (BRASIL, 1988). Dessa forma, equidistante da realidade dos entregadores por plataforma, por não gozarem de um vínculo empregatício, não sendo compatível. Antunes (2020) afirma que no mundo capitalista podemos abordar vários exemplos de contratos de trabalho que ganharam força, como o *zero hour contract* (contrato de zero hora), que teve a sua origem no Reino Unido, e já é uma realidade em outros países estrangeiros, como a Espanha, Portugal e Itália.

Essa forma de trabalho firma contrato com trabalhadores das mais diversas categorias, vinculando-os a plataforma, permitindo a flexibilização do horário de trabalho, dentro da carga horária estabelecida – tempo esse que varia de país a país - modelo bem semelhante ao *iFood*, onde os parceiros – assim chamado pelas plataformas – criam seus próprios horários de trabalho, optando pelo trabalho diurno ou noturno.

Todavia, independente do horário, são obrigados a aguardarem de baixo de chuva e sol ansiosamente pela notificação do smartphone, recebendo exclusivamente pelo trabalho realizado, com total disposição e dependência ao chamado da plataforma, sem nenhuma compensação pelo seu tempo de espera ou gastos com deslocamentos. Mas sim, apenas a partir do momento em que aceita a corrida, se caracterizando como uma condição *just in time*, conforme Abílio (2020) “a condição do just in time é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz”. Segundo Oliveira e Festi (2023):

> enquanto esperam a mercadoria a ser entregue; no momento da entrega do produto ao cliente, não é incomum os/as entregadores/ as esbarrarem em atitudes preconceituosas, discriminatórias, humilhantes, seja por parte daquele, seja por parte de outros, como os porteiros dos condomínios. (OLIVEIRA; FESTI, 2023, p. 15).

Não só verbais, mas também violência física, por parte dos clientes, que insatisfeitos com o serviço prestado - situações essas que fogem totalmente da responsabilidade do entregador – como os eventuais atrasos na entrega, decorrentes de vários fatores, desde o tempo de preparo do restaurante até o fluxo de trânsito naquele dia e região.

Um dos principais motivos de discórdia é a recusa do trabalhador de entregar o lanche retirado no estabelecimento até a porta do cliente – que está localizado em um apartamento ou prédio comercial – e opta por deixar a entrega com a recepção, agilizando o seu tempo de serviço, visto que os entregadores de aplicativo ganham por hora trabalhada (Abílio, 2019).

Um caso noticiado recentemente pelo G1 (2024) ilustra a violência e as más condições de trabalho que os entregadores se submetem no exercício de sua profissão. Um entregador foi baleado por Roy Martins Cavalcanti**,** um Policial Militar que se recusou a buscar o pedido na portaria. Tudo começou com a velha discussão, enquanto o entregador se recusava subir para levar o lanche até a casa do cliente. Roy insistia para que ele concluísse a entrega na sua porta. O entregador Nilton Ramon de Oliveira indagou que não era obrigado a entrar e seguiu o protocolo de devolução da plataforma. O policial, não satisfeito, o seguiu e o atingiu com um disparo de arma de fogo na sua coxa.

Segundo o *iFood* (2022) é facultado ao entregador subir ou não. Em uma das notícias publicadas em seu veículo oficial de comunicação, explica Diego Barreto, vice-presidente de estratégias e finanças da plataforma:

> A obrigação do entregador é entregar no primeiro ponto de contato que existe na residência da pessoa. Se for no condomínio, esse ponto é a portaria. Essa é a recomendação dada para os entregadores e a comunicação passada para os consumidores. (IFOOD, 2022).

Em alguns Estados, o que é uma recomendação, passou a ter força de lei, como em Fortaleza, capital do Ceará, que está em vigor desde julho de 2023 a lei 11.381 que proíbe que os consumidores exijam que o entregador adentre o condomínio e ainda estabelece exceções para indivíduos com necessidades especiais, desde que obedecidas regras internas de segurança do condomínio, disciplina *in verbis:*

> Art. 1º - Ficam estabelecidas as seguintes medidas de proteção aos trabalhadores de aplicativos de entrega e de segurança dos usuários que residem em condomínios horizontais e verticais.
>
> Art. 2º - É proibido ao consumidor exigir que o trabalhador de aplicativo adentre nos espaços de uso comum de condomínios verticais e horizontais, devendo a encomenda ser entregue na portaria.

> Art. 3º - Os consumidores com mobilidade reduzida ou necessidades especiais poderão solicitar a entrega nas áreas internas do condomínio, sem cobrança de qualquer valor adicional, resguarda as regras internas de segurança do condomínio. (FORTALEZA(CE), 2023).

Na capital de Amazonas, Manaus, a Lei 555 entrou em vigor em 27 de dezembro de 2023. A lei de semelhante teor a de Fortaleza, também, regulamenta o serviço de entrega de aplicativos de *delivery*.

> É proibido ao consumidor exigir que o trabalhador de aplicativo adentre nos espaços de uso comum de condomínios verticais e horizontais, devendo a encomenda ser entregue na portaria, resguardadas as regras internas de segurança do condomínio. (MANAUS, 2023).

Embora seja realidade em alguns Estados, os demais não gozam de uma lei municipal que proteja os trabalhadores no exercício de sua profissão. Sendo, assim, submetidos apenas e exclusivamente a recomendação da plataforma, dependendo da boa vontade do cliente em entender de que o entregador, não é obrigado a realizar a entrega na sua porta. Para que os trabalhadores possuam um bom rendimento no aplicativo, dependem das avaliações dos consumidores. Desta forma, realizam o possível e o impossível para agradar o cliente em todos os aspectos, desde o tempo da entrega, acelerando a sua motocicleta e atrasando o seu tempo de trabalho enquanto aguardam em filas de portaria de condomínios e prédios, para que o cliente, o avalie positivamente na plataforma.

Conforme Souza (2022) os entregadores além de serem subordinados pelo algorítmico, também são gerenciados pelas avaliações que recebem ao final de cada corrida no aplicativo. Desgranges (2020) discorre acerca do sistema de avaliações do *iFood,* que além da avaliação do consumidor, leva em conta outros parâmetros, que somados definem o *score* do entregador. Essa avaliação é de suma importância para o trabalhador, visto que, quanto maior a sua pontuação, maior a preferência algorítmica em notificar o entregador de um novo pedido a ser entregue.

> O iFood não informa de que maneira é calculado esse score, porém é possível observar uma vasta gama de vídeos de entregadores dando dicas de como "driblar" o algoritmo para aumentar sua pontuação, pois quanto maior seu score, maior sua preferência nas entregas, ou seja, mais chances de receber um pedido. Entre as dicas compartilhadas no YouTube, permanecer logado no aplicativo por várias horas, sem folgas, é a principal para fazer com que score suba. Se o entregador fica inativo da plataforma, seu score acaba caindo e ele recebe menos pedidos, podendo ficar horas esperando uma chamada, assim a

> pontuação serve como coercitivo para manter o trabalhador atuante por mais tempo. (DESGRANGES, 2020).

De acordo com Arthur Caldeira (2023), um estudo realizado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) a pedido da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) combinou dados fornecidos pelas principais plataformas de delivery como *99, iFood, Uber e Zé Delivery,* além de entrevistas com profissionais da área, revelando o perfil dos entregadores de aplicativo. A pesquisa mostra que cerca de 68% são negros e 40% possuem menos de 30 anos, além de estarem enquadrados as classes C ou inferiores. Analisada a escolaridade, 59% dos trabalhadores possuem o ensino médio completo, enquanto 11% sequer terminou o ensino fundamental. Para 52% dos entregadores as plataformas representam a sua única forma de renda. As grades empresas de aplicativo sabendo disso, tem se aproveitado da condição destes trabalhadores pois entenderam que dependem dos aplicativos tratando-os com indiferença, ferindo a sua segurança e o seu bem-estar no ambiente de trabalho (GONÇALVES, 2020).

Além de toda vulnerabilidade abordada, os trabalhadores estão sujeitos a grandes riscos de desligamentos do aplicativo, sem nenhum aviso prévio, sem justificativa e por tempo indeterminado (SOUZA 2022, p.1). De acordo com Silva (2022) no estado do Rio de Janeiro, um entregador teve sua conta desativada por "má conduta", 11 dias após sua morte em um acidente de trânsito, momento em que estava prestando serviços para a plataforma *iFood.* A vítima teve o seu seguro de vida negado pela plataforma, em razão pela qual utilizava uma conta com dados de outro entregador, que segundo a empresa, viola os termos de uso, inviabilizando a cobertura do seguro. Naquele mesmo ano, um pouco antes de sua morte, o aplicativo de *delivery* anunciou através de seu site próprio, quatro novas coberturas para os prestadores de serviço

> O iFood começa a oferecer quatro novas coberturas no seguro para seus entregadores parceiros. Além das coberturas para acidentes pessoais, morte acidental, invalidez temporária e lesão temporária, a plataforma ampliou as vantagens para esses parceiros e agora oferece também a proteção especial para mulheres, cobertura para educação de filhos de entregadores em caso de acidente fatal, auxílio funeral e suporte com o programa Recomeço para Famílias. (IFOOD, 2022).

Não obstante, no dia em que foi acionado pelos familiares da vítima, o seguro foi negado, ampliando exponencialmente o cenário de precariedade, desproteção e desamparo que os entregadores de aplicativo se submetem. A irmã da vítima salienta "Enquanto era conveniente,

o Yuri podia rodar burlando o sistema na cara deles. Mas na hora do seguro, aí não pode" (IFOOD, 2022).

2.1 O BREQUE DOS APLICATIVOS

Afirma Antunes (2020) que o esqueleto do trabalho moldado pelo fenômeno da *uberização* corroem a proteção do trabalho. É sabido que todo empresário visa lucro, porém a engenhosidade do capital é assustadora**,** e deve ser combatida pelos trabalhadores e trabalhadoras, assim como anos atrás, onde foram firmadas lutas seculares e históricas da classe trabalhadora de todo mundo em prol de direitos básicos. O movimento conhecido por "Breque dos Apps" foi a primeira manifestação em esfera nacional que refletiu a exploração e o dissabor enfrentado pelos trabalhadores (DESGRANGES; RIBEIRO, 2021). Reivindicando, dessa forma, melhores condições de trabalho, com o objetivo de brecar as atividades nos aplicativos de *delivery* por um dia, na tentativa de atrair os holofotes para a nova realidade.

A greve teve sua organização moldada por entregadores das principais empresas-aplicativos do mercado, como *iFood, Loggi, Rappi* e a falecida *Uber Eats*. As quais utilizaram fortemente das redes sociais como ferramenta de denúncia da precarização do trabalho, através várias publicações no *Instagram* - contendo a tag #ApoioBrequeDosApps - e vídeos no *Youtube*. Desta forma, os trabalhadores conseguiram não só atrair a atenção das empresas, mas também, conquistaram novos públicos, que tomaram um pouco de conhecimento da dura realidade dos entregadores, acatando em uma forma de sensibilização e conscientização acerca da situação de vulnerabilidade e desamparo (DESGRANGES; RIBEIRO, 2021). A eliminação dos bloqueios injustificados – com consequente reativação dos cadastros afetados - aumento do preço por quilômetro percorrido e da taxa mínima de entrega formaram as pautas principais do movimento grevista.

De acordo com Abílio (2020), o trabalho dos *motoboys* é marcado pelos constantes riscos e precariedades, e se intensificou com a introdução das empresas-aplicativo dentro do mercado e após a Pandemia da Covid-19 (AQUINO; PILATE; FELIX, 2020). Um estudo realizado por Desgranges e Ribeiro (2021) nos mostra que a organização do movimento foi realizada principalmente por meio das redes sociais, como *Instagram* e *YouTube*. Os entregadores utilizaram essas plataformas para divulgar as pautas do movimento, convocar outros trabalhadores para participar da paralisação e compartilhar informações sobre as reivindicações da categoria. Além disso, a mobilização dos entregadores foi marcada pela

autonomia e ausência de vínculos sindicais ou partidários, sendo descrita como uma manifestação organizada de maneira autônoma.

Apesar de alguns receios e desconfianças por parte de alguns entregadores em relação à efetividade do Breque e ao envolvimento sindical, a mobilização conseguiu atrair a atenção de um novo público e gerar uma nova interpretação das relações de trabalho para os seguidores nas redes sociais, marcando o movimento pela utilização estratégica das redes sociais, autonomia na condução do movimento e pela busca por ampliar o alcance das reivindicações da categoria.

2.2 EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS-APLICATIVO

Segundo Morente (2023) as empresas de entrega possuem regras para a admissão de seus prestadores de serviços na plataforma, e uma delas é exigido um requisito veicular, onde precisa estar em boa condição de funcionamento, regularizado e dentro do mínimo exigido pela empresa-aplicativo quanto ao ano de fabricação, podendo ser uma moto, carro ou até mesmo uma bicicleta. De acordo com o iFood(2023), mais de 200 mil entregadores e entregadoras estão ativos na plataforma, sendo que aproximadamente 27% optam por bicicletas para realizar a entrega.

Apesar de ser considerada uma opção de transporte mais saudável e sustentável (NIGRO, 2016), uma pesquisa feita em diferentes regiões de São Paulo com a aplicação de 270 questionários, traçou o perfil socioeconômico dos entregadores. Os dados levantados revelam que, 75% dos entregadores que utilizam bicicletas trabalham mais de 12 horas por dia para alcançar uma renda média mensal de R$ 995, o que está abaixo do salário-mínimo (ALIANÇA BIKE, 2019).

Além disso, a rotina desses entregadores é complicada pela falta de infraestrutura urbana adequada. De acordo com Saragiotto (2023) em um estudo feito com a urbanista Hannah Arcuschin Machado e publicado pelo jornal Estadão, as redes cicloviárias que eram para oferecer maior segurança aos *bike boys*, tem o efeito contrário. Em muitas áreas, a ausência de ciclovias obriga esses profissionais a compartilharem o espaço nas ruas com veículos motorizados, como carros, ônibus, motocicletas e caminhões, explica Machado (2023). Essa jornada extenuante sobrecarrega os entregadores de bicicleta e prejudica sua capacidade de concentração, aumentando o risco de acidentes de trânsito devido à distração com sinalizações inadequadas e a exposição a poluição (BASSI, 2022).

Essa pressão gera ansiedade e receio nos entregadores, preocupados em garantir uma renda adequada e evitar penalidades. Como resultado, muitos desses profissionais acabam aceitando um grande volume de entregas.

> Ser mais eficiente, no caso das entregas por bike, significa carregar cada vez mais peso de forma mais rápida. A constante sobrecarga das bicicletas - algumas delas modificadas para acomodar ainda mais produtos - e a rotina de trabalho extenuante podem gerar lesões crônicas e dores articulares. Até mesmo a relação com os espaços urbanos entra na equação entre produtividade, deslocamento com sobrecarga e demanda por velocidade. (PAULA BASSI, 2022, *online*).

2.3 A REALIDADE EM OUTROS PAÍSES

Segundo Mazzotto (2022) a justiça brasileira tem negado constantemente demandas de trabalhadores de aplicativo que reivindicam vínculo empregatício. Há divergências em tribunais superiores. Enquanto, uma corte decide favorável ao entregador, outras se opõem, em sua grande maioria pela falta de um dos cinco elementos indispensáveis para caracterização do vínculo de emprego, sendo eles: a onerosidade, a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e condição de pessoa física (BRASIL, 1943 [n.p]), vejamos:

> PEDIDO DE DECLARAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTOBOY. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO NÃO RECONHECIDO. Apesar de presentes a não eventualidade e a onerosidade na prestação dos serviços pelo autor, restou comprovada a inocorrência de subordinação e pessoalidade. O reclamante prestava serviços autônomos como motoboy, valendo-se de veículo próprio e arcando com os custos da atividade. Assim, não atendidos todos os requisitos do art. 3º da CLT, não há que se falar em vínculo de emprego. Sentença mantida. (TRT-9 - ROT: 00001100220225090018, Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 27/04/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 02/05/2023).

Embora presente a onerosidade e a não eventualidade no exercício de sua profissão, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região decidiu de forma contrária ao entregador, visto que o motoboy atuava de forma autônoma e de veículo próprio, não caracterizando os requisitos da subordinação tampouco e da pessoalidade. De acordo com Baracat (2021), não justifica descaracterização do vínculo empregatício o fato de o motoboy laborar em veículo próprio, pois trata-se de um instrumento de trabalho.

> VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTOBOY PROPRIETÁRIO DA MOTOCICLETA. EMPRESA DE ENTREGAS. TRABALHO ESSENCIAL

> À ATIVIDADE FIM DO EMPREENDIMENTO. TRABALHO SUBORDINADO E NÃO EVENTUAL. Tratando-se de empreendimento cuja finalidade é exclusivamente a entrega rápida, o trabalho do motoboy entregador se insere dentre os fatores de produção indispensáveis aos fins do empreendimento, caracterizando-se a subordinação jurídica objetiva, como também o trabalho não eventual. O fato de o motoboy ser o proprietário da motocicleta não descaracteriza, por si só, o vínculo empregatício, por se tratar de instrumento de trabalho, e não de fator de produção. (TRT-9 - ROT: 00011757620205090026, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Publicação: 01/12/2021).

As divergências dentro da própria instância máxima trabalhista prejudicam estes trabalhadores, refletindo na sua vulnerabilidade, o que ilustra que estão desamparados até mesmo pelo poder público. Visto que, até o momento, não existe uma lei que regulamente o trabalhado dos entregadores de aplicativo, ficando à mercê de decisões judiciais de órgãos superiores.

O jornal CNN Brasil (2024) noticiou recentemente que o governo Lula assinou o projeto de Lei Complementar 12/2024, onde procura regulamentar os direitos e deveres dos motoristas de aplicativo. O texto, sujeito a avaliação do Congresso, não engloba a categoria dos entregadores, e prevê a instituição de uma nova classificação laboral, denominada de "trabalhador autônomo por plataforma". Estabelecendo, assim, limites quanto ao teto máximo de conexão do trabalhador ao aplicativo, definindo um valor fixo por hora de trabalho e contribuição previdenciária, onde as empresas e os trabalhadores ficam obrigados a pagarem uma alíquota em prol da previdência social.

O acordo sobre a proposta, que regula e estabelece direitos e deveres exclusivamente para motoristas de aplicativos, deixa de lado os entregadores de aplicativos, que por sua vez, estão dentro da mesma categoria de trabalho, levantando sérias preocupações sobre equidade e justiça no ambiente de trabalho. Ao limitar os benefícios e proteções apenas aos motoristas, o acordo ignora uma parcela significativa e vulnerável da força de trabalho que também enfrenta desafios semelhantes de precarização e falta de direitos laborais. Isso levanta questões sobre a representatividade e inclusão no processo de formulação de políticas, além de perpetuar desigualdades dentro do setor de trabalho por aplicativo. Portanto, é essencial criticar essa abordagem limitada e instar a inclusão de todos os trabalhadores afetados para garantir uma legislação abrangente e justa.

Enquanto no Brasil, os trabalhadores ficam à mercê da morosidade do poder público, em outros países, já é uma realidade melhores condições de trabalho na vida destes entregadores. De acordo, com a reportagem de Alegretti (2023) redigida ao noticiário BBC News Brasil, os aplicativos enfrentam dificuldades para se adequarem as normas trabalhistas vigentes de cada

país. No Brasil, por exemplo, ou o trabalhador é enquadrado como empregado ou prestador de serviço, sendo que, para usufruir dos benefícios concedidos pela consolidação das leis trabalhistas, é necessário que o trabalhador se encaixe na posição de empregado. (BRASIL, 1943 [n.p.]).

Diferentes países traçaram estratégias que melhor se adequem a sua legislação, promovendo melhores condições de emprego para os trabalhadores. As leis britânicas do Reino Unido por exemplo criaram uma categoria para englobar os motoristas por aplicativo. Além das tradicionais categorias como “empregado” e “autônomo”, agora também existe os “trabalhadores”, que garante direito a férias, aposentadoria e um salário-mínimo aos mesmos. Apesar de a decisão da Suprema Corte tenha sido benéfica para os motoristas de aplicativo, ela não se comunicou com os casos de entregadores de delivery, mesmo através de negociações coletivas.

Entretanto, relatos de entregadores que atuam no Reino Unido afirmam que as condições de trabalho ofertada lá fora são superiores à do Brasil. Mesmo não tendo direito a um salário-mínimo, os ganhos por hora trabalhada são superiores. Em uma entrevista dada ao mesmo noticiário BBC News Brasil (2023), Jorge, motoboy que reside em Londres afirma: "Só por um milagre teria o mesmo ganho no Brasil”, brasileiro que trabalhou como entregador de aplicativo em ruas paulistanas e inglesas. Já no Chile, os trabalhadores mesmo considerados como trabalhadores autônomos das plataformas, estão submetidos das leis trabalhistas de seu país, sendo estabelecido um valor mínimo para a hora trabalhada, tempo mínimo de desconexão dos aplicativos, além de contarem com um benefício de proteção social.

Recentemente, o governo Lula assinou um projeto de lei onde procura regulamentar os direitos e deveres dos motoristas de aplicativo. O texto, sujeito a avaliação do Congresso, não engloba a categoria dos entregadores, e prevê a instituição de uma nova classificação laboral, denominada de “trabalhador autônomo por plataforma”, estabelecendo limites quanto ao teto máximo de conexão do trabalhador ao aplicativo, definindo um valor fixo por hora de trabalho e contribuição previdenciária, onde as empresas e os trabalhadores ficam obrigados a pagarem uma alíquota em prol da previdência social.

O acordo, sobre a proposta, que regula e estabelece direitos e deveres exclusivamente para motoristas de aplicativos, deixa de lado os entregadores de aplicativos, que por sua vez, estão dentro da mesma categoria de trabalho, levantando sérias preocupações sobre equidade e justiça no ambiente de trabalho. Ao limitar os benefícios e proteções apenas aos motoristas, o acordo ignora uma parcela significativa e vulnerável da força de trabalho que também enfrenta desafios semelhantes de precarização e falta de direitos laborais. Isso levanta questões sobre a

representatividade e inclusão no processo de formulação de políticas, além de perpetuar desigualdades dentro do setor de trabalho por aplicativo. Portanto, é essencial criticar essa abordagem limitada e instar a inclusão de todos os trabalhadores afetados para garantir uma legislação abrangente e justa.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

3.1 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Conforme Abreu (2007) a Constituição da República Federativa do Brasil é uma lei fundamental e situada no topo de nosso ordenamento jurídico, servindo como parâmetro para as demais espécies normativas. É uma lei superior, que assegura a todos os cidadãos brasileiros direitos e garantias fundamentais, como o direito à vida, saúde, segurança e ao trabalho. (BRASIL, 1988 [n.p]).

As garantias previstas pela Constituição Federal, procuram estabelecer que os direitos individuais sejam assegurados pelo poder estatal, dando proteção e autonomia para o cidadão brasileiro, não podendo de forma alguma, ser desamparado pelo estado. De acordo com Abreu (2007) "Os direitos são os privilégios concedidos aos indivíduos e as garantias são os preceitos que viabilizam tais direitos. Os dispositivos tutelam pessoas físicas e jurídicas."

> Os Direitos Fundamentais, ou Liberdades Públicas ou Direitos Humanos é definido como conjunto de direitos e garantias do ser humano institucionalização, cuja finalidade principal é o respeito a sua dignidade, com proteção ao poder estatal e a garantia das condições mínimas de vida e desenvolvimento do ser humano, ou seja, visa garantir ao ser humano, o respeito à vida, à liberdade, à igualdade e a dignidade, para o pleno desenvolvimento de sua personalidade. Esta proteção deve ser reconhecida pelos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais de maneira positiva. (SILVA, 2009).

Segundo Abreu (2007) embora carreguem a mesma definição, diferentes autores utilizam de diferentes expressões para nomear este direito, como direito do homem, direitos individuais, direitos humanos ou liberdades fundamentais. Na antiguidade, os direitos humanos não tinham o mesmo valor que possuem hoje, e possuía diferentes conceitos. Na antiguidade greco-romana indicava a posição social ocupada pelo indivíduo na "polis". No antigo testamento, a perspectiva era de que a dignidade do ser humano estava relacionado com a ideia de ser filho de Deus, representando a imagem de Deus, que por sua vez, foi enriquecida com o Novo Testamento, onde essa imagem se relacionava com a ideia de salvação.

Essas concepções antigas não se comparam nem um pouco a definição atual dos direitos, visto que com o surgimento de demandas na sociedade, eles se desenvolveram com o passar dos anos, ou seja, estão em constante transformação. Ainda naquela época, São Tomás de

Aquino no século XIII já defendia que os direitos humanos seriam os pilares dos direitos naturais. (ABREU, 2007).

Explica Matos (2021) que os direitos fundamentais são adaptáveis as demandas da sociedade contemporânea, visto que os resultados só foram alcançados através de um longo processo evolutivo e histórico.

> Por isso é que eles são, além de fundamentais, inatos, absolutos, invioláveis, intransferíveis, irrenunciáveis e imprescritíveis, porque participam de um contexto histórico, perfeitamente delimitado. Não surgiram à margem da história, porém, em decorrência dela, ou melhor, em decorrência dos reclamos da igualdade, fraternidade e liberdade entre os homens. Homens não no sentido de sexo masculino, mas no sentido de pessoas humanas. Os direitos fundamentais do homem, nascem, morrem e extinguem-se. Não são obra da natureza, mas das necessidades humanas, ampliando-se ou limitando-se a depender do influxo do fato social cambiante (BULOS, 2001).

Os direitos fundamentais por serem de natureza inviolável, imprescritível e irrenunciável, devem ser observados pelas demais normas do ordenamento jurídico, visto que são inerentes a todos os seres humanos e são intransferíveis. Eles garantem que todos serão tratados em situação de equidade, sem distinção de qualquer natureza, e que tenham acesso ao mínimo para uma existência digna dentro de uma sociedade, garantindo a inviolabilidade do direito à liberdade, igualdade, vida, segurança e propriedade. (BRASIL, 1988 [n.p.])

Segundo Silva (2009) os direitos e garantias fundamentais foram baseados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) assinada em Paris em 10/12/1948, uma resposta do Estado diante da gravidade das duas últimas grandes guerras mundiais. Foi um marco histórico, pois pela primeira vez, a comunidade internacional se uniu em prol de um ideal comum: a criação de direitos universais que visassem a garantia de condições mínimas para uma vida digna a todos os seres humanos, independentemente de suas origens, crenças ou qualquer outra distinção. Foi adotada pelo Brasil e proclamada através da Resolução de nº. 217 da Organização das Nações Unidas, gerando valor nacional e internacional.

> Os direitos fundamentais foram proclamados e inseridos de maneira explícita nas constituições, há bem pouco tempo, precisamente após a 2ª Grande Guerra Mundial, quando todos os povos intuíram que a preocupação internacional deveria estar voltada para uma proteção aos direitos da pessoa humana, após as violências cometidas pelos regimes fascista, stalinista e nazista, como também pelo perigo de ameaça à tranquilidade universal decorrente da instabilidade das relações entre os diversos países. (ABREU, 2007).

A dignidade de todos os seres humanos só foi possível de ser reconhecida após a declaração universal de Direitos Humanos. O direito de igualdade e de caráter inalienável são os fundamentos da liberdade, justiça e paz. (GONÇALVES; LOPES, 2013). Não há de se falar em um Estado Democrático de Direito sem direitos fundamentais, tampouco há existência de democracia. A lei maior possui o compromisso de amparar a todos, característica que se manifesta de forma implícita e explicita por todo texto constitucional, como a dignidade da pessoa humana, princípio explicito, positivado no art. 1º, inciso III da Constituição, *in verbis*:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988 [n.p.]).

Nucci (2010) conceitua que "deve ser um princípio, defendendo a ideia de que seria uma meta a ser alcançada no estado democrática de direito". Porém, para ampla maioria dos doutrinadores, é o primeiro princípio explicito de caráter basilar, que desencadeou o surgimento de novos princípios, como o princípio implícito da proporcionalidade. Apesar, que embora não esteja positivado no texto constitucional, se debruça no mesmo artigo da dignidade da pessoa humana, ilustrando o entendimento de que não deve haver punição em excesso, tampouco generosidade na aplicação da pena, em relação ao fato típico cometido.

Os princípios estabelecidos na Constituição Federal possuem abrangência em todas as ramificações do direito. Encontramos de forma explicita na Constituição o que se traduz no art. 5º, a garantia individual constitucional, *in verbis*:

> Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (BRASIL, 1988 [n.p.]).

No inciso XXXIX do referido artigo, aduz que "não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal" (BRASIL, 1988). Tal definição, que diz respeito ao direito penal, mas podemos observar que, o princípio constitucional foi fundamental para a criação deste novo princípio.

3.2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Em seu artigo 1º inciso IV, a Constituição Federal assegura como princípio fundamental os valores sociais do trabalho e sua livre iniciativa (BRASIL, 1988 [n.p.]). Explica Gonçalves e Lopes (2013) que o valor social do trabalho tem sua origem dentro dos direitos fundamentais, ou seja, está enraizado na dignidade da pessoa humana. O exercício de uma função laborativa concede a homens e mulheres dignidade, uma pessoa desempregada tem a sua autoestima violada, preceito que fere o direito do bem-estar, assegurado pela Constituição Federal.

De acordo com o Jornal da Universidade de São Paulo (2017), a perca de um emprego é motivo de sofrimento, tanto para o desempregado quanto para os familiares. Além desta problemática, caso o desemprego perdure por muito tempo, o trabalhador se sente na necessidade de aceitar uma outra atividade, em busca de um emprego rápido, os famosos "bicos" que por sua vez, garantem a sua subsistência e contribuem para a economia de bicos, chamada de *gig economy.* Este fenômeno surgiu através da Industria 4.0, moldando o esqueleto do mundo laboral, caracterizadas pela flexibilidade salarial, viabilização da prestação laboral e novas formas de contratação (LISBOA, 2021)**.** Para Gonçalves e Lopes (2013) "o exercício da cidadania pelo sem emprego, ainda que um imperativo constitucional, o coloca numa condição de inferioridade moral, social e jurídica".

Através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2023) foi apurado que em 2022 a taxa de desocupação no Brasil representava 9,3% e a taxa de informalidade 39,6%. Os resultados ilustram que muitos brasileiros estão desempregados e se submetem aos riscos dos empregos informais, conforme estudo realizado pela Aliança Bike (2019) que além que além de traçar o perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo, também nos mostra através dos 270 questionários realizados que para 31% dos entrevistados, realizar entregas por aplicativos se tornou atrativo pelo simples fato de que é um emprego rápido, sem exigências de um processo seletivo.

Esta pesquisa nos mostra que, em um estado de necessidade, o indivíduo irá sempre recorrer a alternativa que tenha menos burocracia para começar a trabalhar, e nem sempre, para uma profissão na qual se capacitou, como explica Ribeiro (2017), submetendo-se aos riscos de outras profissões, na maioria das vezes, informais, como o caso das empresas-aplicativo que atuam a margem das legislações de nosso ordenamento jurídico. Estas empresas souberam aproveitar da precariedade estrutural do fetiche do empreendedorismo para captarem lucro, refletindo diretamente nas precárias condições de trabalho e perca de direitos básicos que estão expressos na lei maior, implicando gravemente na saúde dos trabalhadores. O que era para ser

um princípio fundamental assegurados a todos os seres humanos, nos mostra que é um privilégio para apenas uma parcela da população, explica Oliveira (2021).

> Entre o emprego e o desemprego existe uma figura intermediária que não deve ser esquecida nem menosprezada. É o emprego informal, que é sério e preocupante. O emprego informal não é propriamente um trabalho ilegal porque ele não significa ser ilícito, mas não se submete aos parâmetros legais. Sendo assim espraia-se como se não existisse, embora exista e uma das causas reside nos encargos trabalhistas e sociais. (NASSIF; GHOBRIL; AMARAL, 2009).

Segundo Rocha (2021) não é novidade para ninguém que as Constituições embora carregue excelentes ideais em seu conteúdo, não consigam concretizar os projetos que são formulados pelo legislador, ou seja, temos a norma, mas não temos a sua devida aplicação. A gana de poder, especialmente pelos nossos governantes suprimem esses direitos, que deveriam em tese, garantirem o básico a todos os cidadãos brasileiros.

3.3 DIREITO FUNDAMENTAL VIOLADO

Sarlet (2014) relaciona o meio ambiente do trabalho saudável com o direito fundamental, apontando a necessidade de sua proteção, para que desta forma, as condições laborativas tenham melhorias. O exercício da profissão pelo trabalhador em um ambiente laboral desagradável, que careça de condições mínimas de segurança, gera implicações, como acidentes, não só gerando custos para a sociedade em geral, mas também prejudicando a saúde e o bem-estar deste trabalhador.

Primeiro, precisamos entender o que é o ambiente do trabalho. De acordo com Nardello (2018) o meio ambiente se divide em três esferas, sendo elas, o ambiente natural, artificial e laboral. O natural é o meio ambiente ao nosso redor, dotado de recursos naturais, como a água, solo, fauna e flora. Através da intervenção humana, os recursos fornecidos pela natureza são explorados e transformados para propiciar comodidade a vida humana, transformando a atmosfera através de modificações, sendo compreendida por ambiente artificial, que por sua vez é formado por construções de espaços públicos ou fechados, relacionando diretamente com o ambiente laboral.

Este meio ambiente está ligado diretamente com o ambiente artificial haja vista que em meio ao seu local de trabalho, o empregado está constantemente exposto a máquinas e

ferramentas, fruto das intervenções humanas que compreenderam as revoluções industriais, marcando avanço no campo tecnológico.

Deste modo, faz necessário a interação do direito ambiental com o direito do trabalho, para garantia da proteção da qualidade de vida do ser humano no ambiente laboral, pois o direito ambiental engloba o meio ambiente natural, o artificial, e o laboral, tutelando o direito público e privado.

> [...] independente da sua classificação, este ramo do direito deve ser compreendido como inovador, uma vez que preocupado com o bem-estar da classe de trabalhadores durante a realização de suas atividades tutelando de maneira coletiva *lato senso*, por um meio ambiente seguro e digno ao trabalhador. (NARDELLO, 2018).

Além desta definição do autor, o Art. 3º, inciso I da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (6.938/814) define o meio ambiente como um "conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". Essa definição se relaciona com o Art. 225 e o seu inciso V da Constituição Federal da República de 1988, ampliando o conceito de meio ambiente, estendendo-se até o mundo laborativo, *in verbis:*

> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá- lo para as presentes e futuras gerações.
>
> V - Controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente" (BRASIL, 1988 [n.p.]).

Apesar de o texto constitucional assegurar o direito a um meio ambiente seguro, observamos que o cenário econômico do trabalho busca apenas pela lucratividade e produtividade. Impondo, dessa forma, metas inalcançáveis aos trabalhadores, intensificando a precarização do ambiente laborativo, deixando em segundo plano, a saúde desta classe, o que em regra, deveria ser o principal (NARDELLO, 2018; SOUZA, MELO, VASCONCELLOS, 2020).

> Metas inalcançáveis e [o] ritmo intenso do trabalho", com o auxílio tecnológico da microeletrônica (incluindo-se aqui as inovações trazidas com a indústria 4.0). As autoras ainda acrescentam: "A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à

> demissão conduzem à intensificação do trabalho", com a concorrência e competitividade jogando um papel importante na intensificação do trabalho, incidindo tanto na sociabilidade quanto na saúde mental dos trabalhadores. Podem ser identificados processos de hiperatividade, relacionados à "compulsividade e a autoaceleração", não sendo favorecidos tempos voltados "a pausas, repouso [e] recuperação do cansaço. (SOUZA, MELO, VASCONCELLOS, 2020).

Como consequência aos avanços tecnológicos, houve o aumento das metas a serem alcançadas pelos trabalhadores, com o exclusivo intuito de aumentar a obtenção de lucro. Balança, dessa forma, que não se encontra em situação de equidade, favorecendo apenas um lado, deixando os trabalhadores desamparados com a nova organização do trabalho, desconsiderando qualidade de vida e dignidade do ser humano que tanto é prometida pela Constituição.

Para Nardello (2018), as empresas preferem optar pelo pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade ao invés de investir em métodos preventivos que diminuam os ricos de acidente no ambiente do trabalho. Os dois institutos previstos no Art. 193 do Decreto Lei nº 5.452/43 (1943) versam sobre o pagamento de um adicional ao salário do empregado que em seu ambiente de trabalho, está constantemente exposto a riscos prejudiciais à saúde ou a condições que ofereçam riscos a sua integridade física.

Importante destacar, que os entregadores por aplicativo, objeto de estudo do presente trabalho, não estão sob manto da legislação trabalhista visto que se enquadram na condição de prestadores de serviço, não sendo possível o pagamento dos adicionais previstos em lei, vejamos:

> Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:
>
> [...]
>
> II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.
>
> III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.
> [...]
>
> § 4o São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (BRASIL, 1943 [n.p.]).

O ambiente laboral deve proporcionar qualidade de vida ao trabalhador, tendo em vista que é o local onde ele dedica horas de seu tempo, mostrando ser de suma importância a sua proteção. Visando proteger a integridade física dos trabalhadores urbanos e rurais, a Constituição Federal da República, em seu artigo 7º, Inc. XXII prevê a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e gerando uma grande indagação. Visto que, na organização laboral as legislações que versam sobre a saúde e segurança do trabalho não estão em sincronia com os direitos e garantias fundamentais previstas no texto constitucional sendo necessário para a evolução deste novo e tão importante ramo do direito, um regimento eficaz (NARDELLO, 2018).

> A expectativa é no sentido de que um novo diploma legal traria um impacto positivo para segurança e a saúde nos locais de trabalho, bem como despertaria a doutrina para aprofundar no exame e no progresso deste ramo especial do Direito. Será também uma demonstração inequívoca para as empresas e para os trabalhadores de que o legislador assumiu o compromisso de fomentar a cultura preventiva de segurança e saúde no local de trabalho. Em síntese, essa mudança poderá representar uma verdadeira revolução cultural, um novo marco legal em favor da preservação da vida e do trabalho digno (OLIVEIRA, 2006).

Deste modo, se faz necessário a implementação de um regramento específico para estes trabalhadores, regulamentando a sua carga horária, estabelecendo limites adequados conforme o previsto em nosso ordenamento jurídico, promovendo equidade e impactando positivamente os trabalhadores que se encontram desamparados pela inercia do poder público.

CONCLUSÃO

A partir do estudo da presente pesquisa, foi possível compreender como que o fenômeno da Era Digital modificou a organização do trabalho. Desde as primeiras revoluções industriais, podemos notar a busca incessante do ser humano por inovações no campo tecnológico. Visto que, em um sistema capitalista, as inovações são essenciais para se estabelecer no mercado de trabalho. Essas transformações trazem consigo benefícios e malefícios, não sendo diferente na Industria 4.0, onde houve o aumento da taxa de desemprego, visto que no atual cenário, as tecnologias introduzidas no mercado intensificaram as exigências das empresas, que consequentemente, contribuiu com o surgimento de novas profissões, como o entregador de aplicativo.

Nota-se que atualmente, o ordenamento jurídico não se encontra em consonância com as novas relações de trabalho, carecendo de regulamentação especifica que ampare os entregadores por aplicativo, que no exercício de sua profissão, se submetem a insegurança laboral, incluindo extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração e constante exposição a riscos de acidente no trânsito, intensificando a precarização e impactando diretamente na sua saúde e segurança. As empresas-aplicativo, aproveitando-se deste cenário, admitem seus trabalhadores através da condição de prestador de serviço, pois desta forma, não se enquadram na condição de empregado, impossibilitando-os de usufruírem dos benefícios trabalhistas e isentando as plataformas de responsabilidade.

O direito do trabalho surge com o intuito de proteção ao trabalhador, mas a inércia do legislativo nos mostra o descaso com esta nova classe laboral, visto que a omissão de um regramento específico, deixa a cargo das empresas-aplicativo estabelecer a relação jurídica com seus empregados, o que deveria ser em regra, responsabilidade do poder legislativo. Além disto, temos consagrados na Constituição Federal de 1988 preceitos fundamentais que asseguram a todos os cidadãos brasileiros, sem distinção, direito à vida, saúde, segurança e ao trabalho, garantias estas que não estão condizentes com a realidade dos entregadores de aplicativo.

Por mais que o ordenamento jurídico atual careca de regulamentação específica em relação a estes entregadores, o papel da Constituição Federal, como lei maior, seria de assegurar independentemente da condição do indivíduo o mínimo para uma existência digna. Os trabalhadores se encontram em situação de precariedade e hipossuficiência, impactando diretamente no valor social do trabalho, visto que por não possuírem amparo da legislação, acabam se submetendo a todas as condições de trabalho que são impostas.

Para melhoria do presente cenário, é imprescindível que o legislativo atue com urgência na implementação de um novo dispositivo que contemple os direitos dos entregadores por aplicativo, garantindo-lhes condições de trabalho dignas e justas. Essa regulamentação deve incluí-los na condição de empregado, através do vínculo empregatício, assegurando a esses trabalhadores acesso aos benefícios já consolidados pelas leis trabalhistas. Além disso, é necessário estabelecer limites verossímeis para a jornada de trabalho e garantir uma remuneração mínima que seja condizente com o gasto de transporte durante o exercício da profissão e com o custo de vida do trabalhador.

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 estabelece direitos aos motoristas por aplicativo, mas não inclui os entregadores. Em caso de aprovação do projeto, podemos utilizar-se do princípio da analogia, assegurado pelo ordenamento jurídico brasileiro, que prevê a aplicação do texto legal em situações que a norma complete a ausência de uma norma regular ao caso concreto, preenchendo desta forma, a lacuna normativa. Além do mais, a fiscalização por parte dos órgãos reguladores se faz necessária, devendo intensificar-se, visto que a regulamentação dos trabalhadores está na mão das plataformas, criando uma outra lacuna para que as empresas-aplicativo explorem os trabalhadores, o que evitaria a exploração e a precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização:** a era do trabalhador just-in-time?1. Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111–126, jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#>. Acesso em: 02 de abr. de 2024.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização:** do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABREU, Neide Maria Carvalho. **Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Anais do Conselho, 2007.

ALEGRETTI, Laís. **Motorista e entregador:** como são as regras para trabalhadores de app em outros países. BBC News Brasil, Londres: 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr7l0ljo>. Acesso em: 02 de abr. de 2024.

ALEGRETTI, Laís. **Só por milagre ganharia o mesmo Brasil:** como é ser motoboy na Inglaterra. BBC News Brasil, Londres: 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nv07mk1x2o>. Acesso em: 03 de abr. de 2024.

ANDION, Maria Carolina; FAVA, Rubens. **Planejamento estratégico.** Coleção gestão empresarial, v. 2, n. 3, p. 27-38, 2002.

ARAUJO, Ionara Coelho et al. **Indústria 4.0 e seus impactos para o mercado de trabalho.** Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 4, p. 22326-22342, 2020.

AUGUSTO, Francini; CANOSA, Marco Antônio; GIFONNI, Matheus; NASCIMENTO, Rafael. **Entregador é baleado por PM que se recusou a buscar pedido na portaria na Zona Oeste do Rio**. GI, Rio de Janeiro: 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2024/03/05/entregador-baleado-zona-oeste.ghtml>. Acesso em: 06 de abr. de 2024.

BELO, Ivan. **A importância da utilização de aplicativos móveis pelas organizações.** 2020. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5790>. Acesso em: 08 de abr. de 2024.

BRASIL, Constituição (1988). **Ato das disposições constitucionais transitórias.** Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de abr. de 2024.

BRASIL, Constituição (1988). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em 23 mar. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida et. al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Remir trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 11 de abr. de 2024.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal Anotada.** 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

CALDEIRA, Arthur. Estudo mostra quem são e quanto ganham entregadores de app. Estadão Mobilidades, 2023. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/meios-de-transporte/estudo-mostra-quem-sao-e-quanto-ganham-entregadores-de-app/>. Acesso: 11 de abr. de 2024.

CARVALHO, Letícia. **Pesquisa da UNB mostra que 30 milhões de empregos serão substituídos por robôs até 2026.** GI, Distrito Federal: 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2019/02/03/pesquisa-da-unb-mostra-que-30-milhoes-de-empregos-serao-substituidos-por-robos-ate-2026.ghtml>. Acesso em: 11 de abr. de 2024

CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. **A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia.** In: Encontro internacional de produção científica, 7. 2011. Maringá. Anais eletrônico. Maringá. 2011. Disponível em:< https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wpcontent/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 12 de abr. de 2024.

COSTA, Crislaine. Uber chega à marca de 1 bilhão de viagens no Brasil. Newsroom, São Paulo: 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-chega-marca-de-1-bilhao-de-viagens-no-brasil/>. Acesso em: 15 de abr. de 2024.

DA FONSECA, Bruno Gomes Borges; DOS SANTOS PESSOA, Fernando. **O trabalho por aplicativos digitais no contexto da Quarta Revolução Industrial.** Revista Direito em Debate, v. 31, n. 57, p. e12136-e12136, 2022.

DA SILVA, Virgílio Afonso. **Direitos fundamentais.** Conteúdo essencial, restrições e, 2009.

DE CARVALHO LISBOA, Anna Luiza. **Gig Economy e as (re) configurações de trabalho.** Revista Estudantil Manus Iuris, v. 2, n. 1, p. 57-70, 2021.

DE OLIVEIRA, Raquel Meira Dias; DA MOTA, Josineide Gomes. **A tecnologia e sua influência no mercado de trabalho.** Thought World Education in Debate, v.2, n°1, 2022.

DE OLIVEIRA, Roberto Veras; FESTI, Ricardo Colturato. **Entregadores de aplicativos no Brasil:** entre a subordinação e a "autonomia". Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar, 2023, 13.1.

DE OLIVEIRA SOUZA, Diego; DE MELO, Ana Inês Simões Cardoso; DE VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel. Precarização da força de trabalho e saúde dos trabalhadores. In: Flexibilidades no "Museu de Grandes Novidades". **Trabalho, reprodução social e serviço social: desafios e utopias.** p. 71. Minas Gerais, 2020.

DE PAULA, Max Ernani Borges; DUARTE, Augusta Maria**. Influência da chuva na ocorrência dos acidentes de trânsito.** São Paulo, 1996.

DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. **Narrativas em rede:** O Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. Movimentação, 2021, 8.14: 189-208.

DRUCKER, P. **Como reagir às mudanças.** HSM Management: março-abril, 1997.

FORTALEZA, Diário Oficial do Município. **Lei nº. 11.381, de 20 de julho de 2023.** Ano LXIX, Fortaleza: 2023. Disponível em: <https://diariooficial.fortaleza.ce.gov.br/download-diario?objectId=workspace://SpacesStore/a154111b-431b-4cfb-a285-f64ac6e4fdb1;1.1&numero=17625>. Acesso em: 18 de abr. de 2024.

GOMES, Bruna. **Entregadores de aplicativos:** condições de trabalho e organização coletiva – entrevista exclusiva com Andréia Galvão, Luci Praun, Ludmila Abílio e Marco Santana. Equipe ABET, Florianópolis, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/entregadores-de-aplicativos-condicoes-de-trabalho-e-organizacao-coletiva-entrevista-exclusiva-com-andreia-galvao-luci-praun-ludmila-abilio-e-marco-santana/>. Acesso em: 20 de abr. de 2024.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.** Revista de Direito Econômico e Socioambiental, v. 4, n. 2, p. 129-145, 2013.

HENARES, Bruno Silva. **Princípios constitucionais utilizados no direito penal.** Presidente Prudente, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-constitucionais-utilizados-no-direito-penal/664097097#:~:text=Os%20princ%C3%ADpios%20podem%20ser%20expl%C3%ADcitos,s%C3%A3o%20subentendidos%20pelo%20ordenamento%20jur%C3%ADdico)>. Acesso em: 20 de abr. de 2024.

IBGE PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA -PNAD CONTÍNUA **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasi**l. [s.l.: s.n.]. Disponível em:

<https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaques_PNAD_continua/2012_2022/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2022.pdf>. Acesso em: 18 de mai. de 2024.

IFOOD. **Afinal, o entregador tem ou não que subir até o apartamento?.** Ifood com agência de restaurantes, 2022. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/entregador-subir-ate-o-apartamento/>. Acesso em: 21 de abr. de 2024.

IFOOD. **Ifood oferece 4 novas coberturas no seguro para entregadores parceiro.** Ifood com agência de restaurantes, 2022. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ifood-oferece-4-novas-coberturas-no-seguro-para-entregadores-parceiros/>. Acesso: 21 de abr. de 2024.

IFOOD. **Moto, bike ou carro?:** Como os entregadores levam seu pedido. Ifood com agência de restaurantes, 2023. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/moto-bike-ou-carro/#:~:text=Hoje%2C%20existem%20mais%20de%20200,8%25%20trabalham%20com%20o%20carro.>. Acesso em: 21 de abr. de 2024.

IFOOD. **Novas leis proíbem entregador de subir até o apartamento.** Ifood com agência de restaurantes, 2022. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/leis-proibem-entregador-de-subir-ate-o-apartamento/?utm_source=portal&utm_medium=propria&utm_campaign=subir-ou-nao-subir&utm_content=20231226--link-para-waiting-do-app/>. Acesso em: 21 de abr. de 2024.

JORNAL DA USP. **Desemprego afeta autoestima de trabalhador.** São Paulo: 2018. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/desemprego-afeta-autoestima-de-trabalhador/>. Acesso em: 26 de abr. de 2024 às 16h.

JÚNIOR, Edmilson; PINHEIRO, Rauena. **Entregadores de aplicativo:** uma precarização do trabalho? Luneta: Laboratório de webjornalismo, Piauí: 2023. Disponível em: <https://portalluneta.com.br/2023/03/17/entregadores-de-aplicativo-uma-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 02 de mai. de 2024.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital.** Estudos de psicologia (Campinas), v. 30, p. 583-591, 2013.

LANDY, Lara Druda; OLIVEIRA, Bruno Squizzato. **Precarização do trabalho:** a onda da uberização. 2022. Disponível em:<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/1119>. Acesso em: 06 de mai. de 2024.

LIMA, A. F. de O.; SABIÁ, R. J.; TEIXEIRA, R. N. P.; JÚNIOR, F. de A. V. S. **Gestão de resíduos eletroeletrônicos e seus impactos na poluição ambiental.** Latin American Journal

of Business Management, [S. l.], v. 6, n. 2, 2015. Disponível em: <https://www.lajbm.com.br/index.php/journal/article/view/256>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MACIEL DE ALMEIDA AQUINO, J. V.; DINIZ DE QUEIROZ PILATE, F.; DA SILVA FÉLIX, Y. **Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-16.** Revista direitos, trabalhos e política social, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 46–69, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617>. Acesso em: 9 abr. 2024.

MARTINS, Joana DArc Dias; DE FÁTIMA RIBEIRO, Maria. **Algoritmos e inteligência artificial:** democracia não rima com obscurantismo. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 25, n. 50, p. 173.

MATOS, Hugo Pereira. **Direitos Em Crise:** A Judicialização Da Crise E A Relativização De Direitos E Garantias Fundamentais Na Ótica Do Supremo Tribunal Federal. Caderno Virtual, v. 3, n. 52, 2021.

MAZZOTTO, Camila. **Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos.** Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo/>. Acesso em: 12 de mai. de 2024.

MORENTE, Igor. **Quais os requisitos para ser entregador do ifood?.** Olhar digital, 2023. Disponível em:<https://olhardigital.com.br/2023/05/19/internet-e-redes-sociais/quais-os-requisitos-para-ser-entregador-do-ifood/#:~:text=Este%20pode%20ser%20uma%20moto,m%C3%A1ximo%208%20anos%20de%20fabrica%C3%A7%C3%A3o.>. Acesso em: 16 de mai. de 2024.

NARDELLO, Patrícia Brusamarello. **Meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental do trabalhador**. Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, v. 1, 2018.

NASSIF, Vânia Maria Jorge; GHOBRIL, Alexandre Nabil; DO AMARAL, Derly Jardim. **Empreendedorismo por necessidade:** o desemprego como impulsionador da criação de novos negócios no Brasil. Pensamento & Realidade, v. 24, n. 1, 2009.

NIGRO, Matteo. **Os benefícios do uso da bicicleta na cidade.** Simpósio Cidades Médias e Pequenas da Bahia-ISSN 2358-5293, v. 1, n. 1, 2016.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado.** 10ª ed. Atualizada e Ampliada, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2010.

OLIVEIRA, Caíque; CORROCHANO, Maria Carla. **Juventude e trabalho na pandemia de covid-19.** Princípios, v. 42, n. 166, p. 113-131, 2023.

OLIVEIRA, Flora. **A atividade legislativa sobre Gig Economy e sua importância para o mundo do Trabalho pós pandemia.** Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 13-20, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 9ª ed. São Paulo: Letras, 2016.

PAULINO, Caroline Regis; BRAGATO, Cláudia Guio. **Marketing digital:** O consumidor da era tecnológica. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, Colatina: 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/1453/MARKETING%20DIGITAL%20-%20O%20CONSUMIDOR%20DA%20ERA%20TECNOL%C3%93GICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 de mai. de 2024.

PINTO, Ana Estela de Sousa. **Robôs ameaçam 54% dos empregos formais no Brasil**. UOL, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/robos-ameacam-54-dos-empregos-formais-no-brasil.shtml>. Acesso em: 18 de mai. de 2024.

REDAÇÃO AB. **Uso da bicicleta não favorece saúde dos entregadores.** Mobility now, 2023. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/mobility-now/uso-da-bicicleta-nao-favorece-saude-dos-entregadores/>. Acesso em: 17 de mai. de 2024.

RESENDE, Paulo de Tarso Vilela; SOUSA, Paulo Renato de. **Mobilidade urbana nas grandes cidades brasileiras:** um estudo sobre os impactos do congestionamento. *Anais do*, 2009, 12.

ROBERTI, Bruna; BERTOLINI, Rafaela; PRATES, Vitória. **Não é ninguém não, é só o entregador: a invisibilidade social dos trabalhadores de aplicativo.** Revista Digital: Laboratório da Faculdade Cásper Líbero, 2021. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/empreendedorismo-social/economia/nao-e-ninguem-nao-e-so-o-entregador-a-invisibilidade-social-dos-trabalhadores-de-aplicativo/>. Acesso: 18 de mai. de 2024.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social.** Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos, n. 2, p. 49-67, 2001.

ROMANO, Vitor Ferreira; DUTRA, M. **Introdução a robótica industrial.** Robótica Industrial: Aplicação na Indústria de Manufatura e de Processo, São Paulo: Edgard Blücher, 2002, 1-19.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. **As revoluções industriais até a indústria 4.0.** Revista Interface Tecnológica, v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018.

SANTOMÉ, Torres. **Currículo escolar e justiça social:** O cavalo de tróia da educação. Porto Alegre: Penso, 2013. P. 9-44.

SANTOS, Beatrice Paiva, et al. **Indústria 4.0:** desafios e oportunidades. Revista Produção e Desenvolvimento 4.1 (2018): 111-124

SANTOS, Marcos; MANHÃES, Aline Martins; LIMA, Angélica Rodrigues. **Indústria 4.0:** Desafios e oportunidades para o Brasil. Anais do X SIMPROD, 2018.

SANTOS, Valmaria Lemos da Costa; SANTOS, José Erimar dos. **As redes sociais digitais e sua influência na sociedade e educação contemporâneas.** Holos, v. 6, p. 307-328, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2014.

SILVA, Adriana Santana. **Recrutamento:** o uso do Linkedin nos processos de recrutamento das empresas. 2021.

TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura.** Revista Produção Online, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018.

VIDAL, Mauricelia Bezerra et al. **Taylorismo, fordismo e toyotismo:** uma análise do sistema de trabalho. 2002.