



A INVISIBILIDADE DA VULNERABILIDADE: O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE BENS E PASSAGEIROS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Wanessa Mendes de Araújo¹

Resumo:

O presente artigo discorre sobre o trabalho em plataformas digitais no contexto da pandemia da doença causada pelo vírus da Covid-19 (*corona virus disease*) e suas implicações sobre o trabalhador. Demonstra que o *status* jurídico de contratante independente assinalado pelas empresas tecnológicas aos trabalhadores empenhados no transporte de bens e passageiros, mesmo içados à condição de trabalhadores essenciais, não lhes assegura a implantação de medidas de saúde e segurança na realização do trabalho. Conclui que o estado de vulnerabilidade dos trabalhadores que se ativam em plataformas de transporte de bens e passageiros se agrava ante a ausência de fiscalização a respeito das medidas de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, bem como pela restrita política de assistência remunerada apenas aos diagnosticados com o vírus ou postos em quarentena. Nesses termos, entende-se que compete ao Direito do Trabalho, resgatando o seu fim teleológico, cancelar tutela protetiva a esses trabalhadores, em atenção aos primados do trabalho decente, nos termos da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho em plataformas digitais. Covid-19.

1 Juíza do Trabalho Substituta vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Direito e Processo Tributário pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

O estado de “emergência de saúde pública de importância internacional”: a pandemia da Covid-19

Em 11 de março de 2020, a **Organização Mundial de Saúde (OMS)** classificou como pandemia o surto da doença causada pelo vírus da Covid-19 (*corona virus disease*) (WHO, 2020), “que, no mundo, já acarretou a morte de 382.867 de pessoas, sendo, desse total, 35.139 mil vítimas fatais no país, até 06 de junho de 2020 (UOL, 2020)”. Deflagrado o estado de “emergência de saúde pública de importância internacional”, o mais alto índice de alerta, nos termos do Regulamento Sanitário Internacional e com vistas a conter o avanço exponencial da propagação da doença, as autoridades de saúde nacionais e internacionais, impuseram restrições à mobilidade pública, total ou parcial, ressalvada a circulação de profissionais ditos essenciais, por serem considerados indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade, sob pena de pôr em risco à sobrevivência da população (OMS, 2020). Dentre as medidas recomendadas pelo órgão internacional para controlar a propagação do vírus, destacam-se a higienização das mãos, o uso de máscaras,

a realização de testes, o rastreamento e isolamento dos que tiveram contato com infectados, o tratamento dos doentes, bem como a adoção do distanciamento social (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

As restrições impostas ao livre trânsito de pessoas somadas à determinação de fechamento de estabelecimentos profissionais e comerciais, sob pena de revogação de alvarás de funcionamento e aplicação de multas administrativas, conforme salientado por G1 Rio (2020); Umbelino (2020) e Diário de Pernambuco (2020), como forma de prevenção ao contágio, tem provocado profundas alterações nas relações trabalhistas, envolvendo desde a suspensão temporária dos contratos de trabalho, concessão de férias coletivas, demissões em massa, bem como a aceleração do processo de implementação do trabalho remoto, como noticiado por Kervalt (2020); Azevedo e Mattos (2020) e Maciel (2020), não raro às expensas do trabalhador.

No rol de serviços essenciais ao lado de serviços médicos e hospitalares, de assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade; atividades de segurança pública e privada, também foram incluídos os serviços de telecomunicações e internet; serviço de *call center* e serviços de transporte, armazenamento, entrega e logística de cargas em geral, nela incluída a entrega de mercadorias por meio de plataformas digitais (BRASIL, 2020)².

2 O Decreto Presidencial nº 10.329/2020, publicado em 04 de maio de 2020 no Diário Oficial da União, modificou o art. 3º, § 1º, inciso V, para excluir do rol de serviços essenciais o “transporte de passageiros por táxi ou aplicativo, já o art. 3º, § 1º, inciso XII que já previa a autorização para funcionamento do serviço de “produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, limpeza, alimentos, bebidas” nos moldes do Decreto Presidencial nº 10.329/2020 foi ampliado para incluir a expressão “materiais de construção” (BRASIL, 2020).

O trabalho em plataformas digitais

O avanço das tecnologias de informação e comunicação, que, nas últimas décadas, tem propiciado a expansão do trabalho à distância, não apenas contribuiu para a redução de custos empresariais com a desmobilização dos espaços físicos destinados a escritórios (CAMPOS BIGARELLI, 2020; ALOISI, 2018), mas também é responsável pela conformação de novos arranjos na organização da produção e da gestão da força de trabalho, ao possibilitar uma maior migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais, transmutando-se, assim, as consagradas condições e características do trabalho assalariado (OLIVEIRA NETO, 2018).

A realização do trabalho remoto exige estrutura logística semelhante a empenhada pelos trabalhadores que se ativam em plataformas digitais: apenas uma conexão à internet e um dispositivo tecnológico apto a acessar as aplicações eletrônicas (ARAUJO, 2019), entretanto, o *status* jurídico desses trabalhadores é bem distinto, ressalte-se que, até mesmo entre esses últimos, são constatadas diferenças significativas, isso porque, de acordo com o ambiente em que o trabalho é realizado, quer no mundo virtual, quer no mundo real, os riscos inerentes não se encontram no mesmo patamar (SIGNES, 2017).

Diferentemente do empregado ativado no teletrabalho, cujo trabalho é regulamentado pela no capítulo II-A, do título II, da Consolidação de Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), o prestador de serviços que trabalha em plataformas ou aplicativos digitais não goza de nenhuma proteção emanada da legislação trabalhista, pois, de acordo com os termos de uso das empresas tecnológicas, titulares das plataformas

e aplicativos digitais, são classificados como trabalhadores independentes, e como tal, são os únicos responsáveis pelos custos inerentes à prestação de serviço, sendo-lhe assim transferido, inclusive, o encargo de investir em infraestrutura, como o custeio das ferramentas de trabalho e demais gastos

sendo proprietária apenas da marca e da ferramenta tecnológica, o mesmo se diga em relação à plataforma digital Airbnb, que conta com a maior rede de hospedagem do mundo, superando a cadeia de hotéis Hilton, mas não é proprietária de nenhum imóvel (GAUTHIER, 2016). Sob esse mesmo

“A ausência de infraestrutura e a contratação sem observância das normas trabalhistas e previdenciárias, aliás, são os principais trunfos das plataformas digitais em relação aos modelos de negócios tradicionais (...)”

inerentes ao exercício da atividade (ALOISI, 2016).

Conceitua-se como plataforma digital, virtual ou eletrônica a aplicação tecnológica que permite a conexão direta entre produtores e consumidores, em um ambiente virtual para que interajam entre si, buscando criar algum valor de troca (O QUE É, 2018). Por aplicativos de internet, ou simplesmente *app*, compreendem-se os *softwares* desenvolvidos para serem instalados em um dispositivo eletrônico móvel, como em um *smartphone* ou *tablet*, com o intuito de exercerem as mesmas funções destacadas às plataformas digitais (APLICATIVO, 2019).

Intitulando-se como meras empresas tecnológicas, responsáveis apenas pelo fornecimento de uma aplicação ou plataforma que permita o *matching* entre a oferta e a demanda, as plataformas digitais não contam com qualquer infraestrutura necessária para a prestação do serviço que executam (ARAÚJO, 2019), valendo dizer que a *Uber*, apesar da realização de 15 milhões de viagens diárias, não tem nenhum veículo próprio dedicado ao transporte particular de passageiros,

viés se assenta a lógica de operação das plataformas de transporte individual de passageiros e de mercadorias lastreada na transferência ao motorista dos custos de operação inerente à execução do trabalho, como combustível, manutenção do veículo, conta de internet, aquisição de aparelho *smartphone*.

A ausência de infraestrutura e a contratação sem observância das normas trabalhistas e previdenciárias, aliás, são os principais trunfos das plataformas digitais em relação aos modelos de negócios tradicionais, afinal, a redução dos custos fixos lhes assegura franca vantagem competitiva em detrimento de outras empresas do mesmo segmento (ALOISI, 2016). Além desses, no mundo cibernético, as empresas tecnológicas se valem de mecanismos sofisticados para organizar e disciplinar o trabalho, voltados a introduzir um novo paradigma de sujeição, baseado no controle por números e pelas redes (ROSENBLAT, STARK, 2018), e assim escapar à subsunção às legislações protetivas ao trabalho subordinado, calcadas no padrão de “heterodireção patronal, constante e efetiva” exercido no local de trabalho (PORTO, 2009).

Aproveitando-se ainda de vazios regulatórios e da intensificação da redução da porosidade do trabalho (CHAVES JUNIOR, 2017), a medida em a remuneração se dá por tarefa, em montante definido, em regra, exclusivamente pelas empresas tecnológicas, necessárias são longas horas de ativação nas plataformas digitais para que a obtenção de proventos mínimos necessários à subsistência própria e familiar, o que representa, em se tratando dos motoristas de aplicativos, a intensificação do número de entregas e corridas, em contraposição à medida sanitária prioritária de preservação do isolamento social.

Em que pese em posição mais segura, o prestador de serviços que se ativa em plataformas digitais cuja prestação de serviços se dá em caráter exclusivamente virtual, a exemplo da plataforma *Amazon Mechanical Turk*, também padece da precariedade da exploração de sua força de trabalho, afinal, ainda que, em casa, resta-lhe apenas lançar-se nesse vasto mundo de trabalho cibernético e aguardar o que vier, que pode ser inclusive nada, pois a concorrência é ampla, invisível, está no vizinho, assim como do outro lado do mundo, todos são competidores e se lançam em busca por uma oportunidade de trabalho, e muitas vezes até pagam para ter acesso a uma solicitação de trabalho, como ocorre na plataforma *GetNinjas*, sem que seja qualquer garantia de que esse “investimento” será revertido em um trabalho real (ARAUJO, 2019).

A fim de assegurar um contingente de trabalhadores necessário a cumprir a demanda, as plataformas digitais, de forma opaca, dirigem e controlam, em graus variados, a prestação de serviços exercida pelo trabalhador, para tanto, se

valem de mecanismos sofisticados, que dispensam a intervenção humana, como o controle por algoritmo, a fiscalização por desempenho assim como adotam incentivos psicológicos, como o recurso à gamificação, a fim de manter o trabalhador mais horas conectado e moldar o seu comportamento e a sua forma de prestar serviços, com vistas a garantir o padrão de qualidade por ela estabelecido (ROSENBLAT, STARK, 2018).

Nesse sentido, caso a oferta de trabalhadores seja insuficiente para atender a demanda, a própria plataforma dispara mecanismos de incentivo para instar o trabalhador a prestar serviços, por meio de preços e áreas dinâmicas, como ocorre com a empresa *Uber Technologies* e *99 Pop*, tudo com vistas à disponibilização quase permanente de uma grande massa de trabalhadores para atendimento da demanda ao longo de 24 horas, 7 dias na semana (ALOISI, 2016).

A prestação de serviços de transporte durante a pandemia

Em um contexto de progressiva recessão econômica e de altas de desemprego e embalados sob o mantra do empreendedorismo e da retórica de liberdade e independência, a prestação de serviços em plataformas digitais, notadamente no âmbito daquelas que exigem atuação em ambientes físicos, escancara, portanto, a flagrante vulnerabilidade a que estão sujeitos esses trabalhadores, situação que se revela ainda mais agravada pelo contexto da pandemia, isso porque, diferentemente dos trabalhadores formalmente registrados, cujas empresas, para reabrirem, tiveram que acatar inúmeras medidas sanitárias para tornar o ambiente de trabalho seguro, as empresas tecnológicas não

estão sujeitas às mesmas obrigações, a despeito da natureza dos serviços prestados.

A essencialidade da prestação de serviços de transporte de bens enquanto atividade eclipsa a vulnerabilidade e precariedade das condições de trabalho a que estão sujeitos esses trabalhadores, uma vez que, sem a existência de protocolos sanitários obrigatórios e a fiscalização em relação ao cumprimento das medidas de prevenção e proteção, estão mais suscetíveis à contaminação e adoecimento, inclusive de terceiros. Assim, mesmo estando na “linha de frente”, estão sozinhos, em tempos de guerra (OLIVEIRA, 2020).



Em pesquisa sobre as políticas adotadas pelas plataformas digitais no contexto da Covid-19, a Universidade de Oxford, por meio do projeto *Fairwork*, analisou a política de prevenção e proteção encampadas no mês de abril de 2020, por 120 plataformas, atuantes em 23 países da Europa, América do Norte, América do Sul, Ásia e África, sob a ótica do trabalho decente em

termos de contratação, remuneração, adoção de medidas de prevenção e de convalescência, de gerenciamento das atividades e de representação dos trabalhadores. Constatou-se, por meio da pesquisa, descompasso entre a retórica e a realidade, pois as iniciativas implementadas pelas plataformas se revelaram genéricas e mais voltadas a tranquilizar acionistas, investidores e consumidores, em detrimento dos trabalhadores:

- Fair Pay: By far the most important issue for workers; yet only five platforms had direct policies to increase pay for those in work; more common were actions to maintain levels of business, like client fee waivers or expanded scope of services.

- Fair Conditions 1 (Prevention): Cut-and-paste hygiene guidance and contactless delivery (though not contactless collection) were the most widespread policies. Just over half of the platforms we checked said they were providing personal protection equipment (disinfectant or, less often, masks); workers report they often failed to receive this.

- Fair Conditions 2 (Illness): Around half of the platforms said they were providing some payment for workers who were ill, but workers reported it could be hard to access and payments often fell well below national minimum wage equivalents.

- Fair Contracts: The only response here, by a few platforms, has been to try to create a firewall around their current actions; still asserting an arm's-length relation to workers as 'independent contractors'.

- Fair Management: A few companies are guaranteeing no loss of bonus or incentive levels despite temporary deactivation of

workers, or are issuing statements against any attempt by clients to discriminate against certain worker groups.

- Fair Representation: We found no evidence yet of any platform engagement with worker associations, despite a number of such groups setting out demands and even organising strikes. (LOBEL, 2020)³.

auxílio financeiro no valor de seiscentos reais (COTELLA, 2020), os motoristas de aplicativos enfrentam o mesmo dilema dos outros países: a subsistência ou o vírus. Nesse aspecto, o inegável recrudescimento dos serviços de entrega contrasta, por sua vez, com a diminuição enfrentada pelos motoristas vinculados ao transporte individual de passageiros a quem se impôs as restrições à circulação pública (SOARES, 2020; LARA *et. al.*, 2020).

“Realizando um trabalho eminentemente externo, aos trabalhadores não são assegurados postos de apoio para fins de abrigo e asseio, o que compromete o atendimento das medidas sanitárias” (...)

No Brasil, não beneficiados pela política assistencial lançada pelo governo federal de

3 Pagamento justo: de longe a questão mais importante para os trabalhadores; no entanto, apenas cinco plataformas tinham políticas diretas para aumentar os salários para quem trabalha; mais comuns foram as ações para manter os níveis de negócios, como isenções de taxas de clientes ou escopo ampliado de serviços. Condições justas 1 (prevenção): orientações sobre higiene recortar e colar e entrega sem contato (embora sem coleta sem contato) foram as políticas mais difundidas. Pouco mais da metade das plataformas que verificamos disseram que estavam fornecendo equipamentos de proteção individual (desinfetante ou, menos frequentemente, máscaras); trabalhadores relatam que muitas vezes não conseguiram recebê-lo. Condições justas 2 (doença): Cerca da metade das plataformas disse que estava oferecendo algum pagamento aos trabalhadores que estavam doentes, mas os trabalhadores relataram que poderia ser difícil de acessar e que os pagamentos geralmente caíam muito abaixo dos equivalentes do salário mínimo nacional. Contratos justos: a única resposta aqui, por algumas plataformas, foi tentar criar um firewall em torno de suas ações atuais; ainda afirmando uma relação de proximidade com os trabalhadores como “contratados independentes”. Gerenciamento justo: algumas empresas não garantem perda de bônus ou níveis de incentivo, apesar da desativação temporária dos trabalhadores, ou estão emitindo declarações contra qualquer tentativa dos clientes de discriminar determinados grupos de trabalhadores. Representação justa: ainda não encontramos evidências de qualquer envolvimento da plataforma com associações de trabalhadores, apesar de vários desses grupos estabelecerem demandas e até organizarem greves. (Tradução nossa).

Realizando um trabalho eminentemente externo, aos trabalhadores não são assegurados postos de apoio para fins de abrigo e asseio, o que compromete o atendimento das medidas sanitárias, acrescente-se a isso a exposição direta do trabalhador ao contato de quem do outro lado da tela, no conforto e segurança do seu domicílio, quer evitar supermercados, farmácias e restaurantes.

Com vistas assegurar proteções sanitárias, sociais e trabalhistas mínimas a esses trabalhadores, a Procuradoria-Geral do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho editou a Nota Técnica CONAFRET nº 01/2020 para orientação da atuação do Ministério Público do Trabalho em relação às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais, recomendando que as empresas assegurem informações e orientações claras a respeito das medidas de controle, por meio físico e virtual, assim como disponibilizem o fornecimento gratuito de equipamentos necessários à proteção e desinfecção, como álcool-gel 70% e espaços para a higienização de veículos, observados os parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos de saúde competentes, como a Organização

Mundial de Saúde, o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde, a fim de reduzir o risco de contaminação no âmbito das atividades profissionais (CONAFRET, 2020).

Além disso, o órgão ministerial recomendou a garantia de assistência financeira aos trabalhadores no transporte de passageiros e no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que integrem o grupo de alto risco, para as trabalhadoras e trabalhadores que demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes), entre outras medidas protetivas (CONAFRET, 2020).

No país, ao analisar o site das principais empresas de transporte individual de passageiro e entrega de alimentos, como a Uber, a Loggi e o Ifood, chama atenção que as orientações destinadas aos trabalhadores são precedidas de informações aos clientes e às autoridades públicas, ressaltando de forma uníssona que estão empenhadas em assegurar medidas de prevenção e proteção aos clientes, aos restaurantes, e tão somente, por derradeiro, são apresentadas as ações voltadas aos trabalhadores.

No site da empresa Uber, abaixo das notas de ações referentes ao compromisso da empresa no apoio à sociedade e às autoridades públicas, são dispostas informações aos motoristas e entregadores da *UberEats*, dentre elas, destacam-se o reembolso de álcool em gel e máscaras, a criação da opção de entrega sem contato com o cliente, serviços de telemedicina aos parceiros. Além disso, para os trabalhadores diagnosticados com a Covid-19 ou em quarentena individual determinada por uma autoridade de saúde, a empresa afirma ter assegurado assistência financeira enquanto perdurar a restrição para

o trabalho, limitada a até 14 dias e em valor correspondente à média diária de ganhos nos últimos 6 meses (UBER, 2020), nesses casos, assegurou a devolução de veículos alugados por meio de parceiros globais, como a Localiza Hertz, Movida e Unida, sem multas.



Para enfrentamento da pandemia, a empresa 99 Pop anunciou a criação do “Pacote de Proteção 99”, que inclui: a destinação de valores à aquisição e distribuição de máscaras, álcool em gel e escudos protetivos aos motoristas parceiros; a criação de um *podcast* para informar os trabalhadores sobre a doença e um fundo de U\$ 10 milhões para ajudar os motoristas e entregadores parceiros do 99 Pop e 99 Food contaminados pelo coronavírus. A empresa informou que já realizou a desinfecção de 150 mil veículos em 16 cidades, bem como firmou parcerias para promover cursos de qualificação a distância gratuitos, com Sebrae e Estácio. Além disso, afirmou que flexibilizou as taxas de aceitação e desempenho semanal e congelou as categorias do Somos 99 (99 POP, 2020).

Já a empresa Ifood apontou que as medidas protetivas adotadas se concentraram

na criação de um fundo solidário no valor de R\$ 1 milhão para dar suporte aos entregadores que necessitem permanecer em quarentena, no envio de materiais educacionais aos entregadores, a ampliação de ações de prevenção e educação nos próximos dias com apoio do Ministério da Saúde, consultorias especializadas e hospitais (IFOOD, 2020).

No site da empresa Rappi, que atua no segmento de entregas sob demanda, não há nenhuma informação sobre as medidas adotadas pela empresa durante a pandemia (RAPPI, 2020). O mesmo ocorre no site da Loggi, outra empresa do ramo de entrega, que apesar de ter como título “Coronavírus: Prevenção em primeiro lugar”, se limita a prestar orientações sobre como os consumidores podem se manter seguros ao receber uma entrega (LOGGI, 2020), sem tecer nenhuma menção à segurança dos trabalhadores, o que deixa transparecer a real preocupação da plataforma digital.



Entre as providências informadas pelas empresas voltadas a minorar os impactos sobre os trabalhadores em razão da redução de demanda, acarretada

pela restrição de mobilidade pública durante a pandemia, merece destaque o congelamento de categorias e a flexibilização das taxas de desempenho e aceitação, adotadas pela Uber e pela 99 Pop, que visam, respectivamente, à manutenção da categoria do prestador de serviços nos planos de recompensas empresariais e a não aplicação de penalidades.

A fixação de taxas de aceitação da demanda e de desempenho, unilateralmente pelas plataformas digitais, assim como a segmentação dos trabalhadores em categorias⁴, observados os referidos parâmetros, na atualidade, retratam ferramentas tecnológicas de gestão da força de trabalho, sutis e sofisticadas, que são empregadas para controlar e monitorar a disponibilidade do trabalhador, a qualidade da prestação de serviços e até mesmo a sua geolocalização.

Por assegurar o monitoramento, em tempo real e em qualquer localidade, esses instrumentos se revelam assim, muito mais precisos na avaliação e disciplina sobre trabalho que os mecanismos de gestão convencionais, como o relógio de ponto e a figura do gerente no local de trabalho. Essas medidas deixam transparecer, a rigor, que a prática destoa da retórica de liberdade e flexibilidade entoado pelas plataformas digitais, isso porque, caso não atingidas as taxas de desempenho e de aceitação nos níveis impostos, o trabalhador sujeita-se à imposição de penalidades, como suspensão temporária da demanda e até mesmo o seu descredenciamento definitivo, sem direito à defesa.

Em que pese afirmarem que promovem o bloqueio de temporário de contas de motoristas parceiros com diagnóstico de suspeita ou de teste positivo para Covid-19, assim fornecem às autoridades públicas de saúde sobre contaminação dentro da base, como forma

de ajudar no controle da disseminação do vírus, a verdade é que, não havendo fiscalização sobre o estado de saúde dos trabalhadores, tampouco informação sobre contaminações nos estabelecimentos parceiros, que esses trabalhadores da linha de frente estão arriscando sua integridade física e até mesmo a vida em prol da sobrevivência própria e de terceiros (VESPA, 2020).

A inexistência de dados públicos sobre a contaminação e morte de profissionais que trabalham em aplicativos de transporte, ou ainda de infectados que trabalhavam em estabelecimentos parceiros aliado o alto volume de entregas e a não fiscalização das medidas sanitárias impostas potencializam os riscos da atividade, que, quando denunciadas, deixam o trabalhador vulnerável a represálias, e pior, a ficar sem trabalho, e por conseguinte, sem renda (VESPA, 2020).

Nesses termos, a despeito das ações alegadamente disponibilizadas pelas empresas, não se pode descurar que ante a natureza de contratação independente entre prestador de serviços e plataformas digitais, a fiscalização em relação à saúde dos trabalhadores e a segurança do meio ambiente de trabalho em que se ativam esses trabalhadores escapa às autoridades públicas, não sendo possível assegurar que foram efetivamente disponibilizadas aos trabalhadores, em tempo e modo necessário a minorar os riscos do contágio pelo vírus da Covid-19, o que deixa evidente o seu estado de vulnerabilidade e a sua necessidade de tutela.

Considerações finais

Em tempos de pandemia, a intensa vulnerabilidade do trabalhador que se ativa em plataformas digitais fica à evidência, reflexo desse do progressivo desmantelamento das proteções trabalhistas construídos nos

últimos anos, em prol de uma propagandeada liberdade, flexibilidade na prestação de serviços, retóricas do empreendedorismo, que, não tem assegurado um padrão mínimo de subsistência nem de assistência social ao trabalhador, a quem só resta se lançar ao trabalho.

A par das novas condições de gestão da força de trabalho e de vida dos trabalhadores, o que se nota é que, na essência, a intensa vulnerabilidade do trabalhador empenhado em prestar serviços a outrem, continua a mesma, o que mudou foi apenas o *tripalium*, agora modernizado, saem o relógio de ponto e a figura do gerente, para dar lugar aos incentivos psicológicos e de gamificação que impelem o trabalhador a gerenciar-se em proveito das plataformas digitais.

Sendo o Direito do Trabalho, insculpido à base de luta de classes e do tensionamento entre ideais liberais e sociais, impõem-se resgatar o seu ideal teleológico fundante desse ramo do direito: a proteção do homem contra a exploração por outrem de outro homem, quer pela máquina, e agora, também contra os algoritmos, nesse particular, urge a imposição do cumprimento de políticas de saúde e segurança aos trabalhadores ativos em plataforma digital, independentemente de seu *status* jurídico, pelo simples fato de servir o direito à proteção do homem, empregado ou não.

Referências

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 27 jan. 2018.

APLICATIVO móvel. In: **Wikipédia**. 2 jan. 2019. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Aplicativo_m%C3%B3vel . Acesso

em 13 jan. 2019.

ARAUJO, Wanessa. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador:** os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFMG_bf64ce77115292209ca8b1a48bddc469 . Acesso em: 15 jun. 2020.

AZEVEDO, Rita; MATTOS, Adriana. Dona do KFC demite 30% dos funcionários no Brasil em meio à crise da covid-19. São Paulo: **Valor econômico**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/03/25/dona-do-kfc-demite-30percent-dos-funcionarios-no-brasil-em-meio-a-crise-da-covid-19.shtml>. Acesso em 04 jun. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Decreto nº10.329 de 28 de abril de 2020. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. **Diário Oficial da União**, 28 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10329.htm. Acesso em 03 jun.2020.

COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Nota Técnica para orientação da atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais

de contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19, voltada às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais. Brasília, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-coronavirus-01.pdf>. Acesso em 01 jun.2020.

CAMPOS, Stela. BIGARELLI, Barbara. Companhias já aderem ao home office permanente. São Paulo: **Valor Econômico**, 08 jun, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/06/08/companhias-ja-aderem-ao-home-office-permanente.shtml>. Acesso em 08.06.2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil, **Migalhas**. Ribeirão Preto, 20 abr, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em 7 maio.2020.

COLETTA, Ricardo Della. Bolsonaro barra motoristas de aplicativo e outras categorias em vetos à ampliação do auxílio emergencial. **Folha de São Paulo**. São Paulo: 15 maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/bolsonaro-barra-motoristas-de-aplicativo-e-outras-categorias-em-vetos-a-ampliacao-do-auxilio-emergencial.shtml>. Acesso em 05 jun.2020.

CRIVELLA ameaça multar pessoas em aglomerações e cassar o alvará de estabelecimentos. **G1**. Rio de Janeiro, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/04/14/crivella-ameaca-multar-pessoas-em-aglomeracoes-e-cassar-o-alvara-de-estabelecimentos.shtml>. Acesso em: 05 jun.2020

GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral

ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 6 jun. 2020.

INFORMAÇÕES sobre coronavírus (COVID-19). **IFOOD**. 18 mar. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/informacoes-sobre-coronavirus/>. Acesso em 04 jun.2020.

KERVALT, Marcelo. Home office deve crescer 30% após pandemia, aponta estudo. **GauchaZH**, Rio Grande do Sul, 12 abr. 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/04/home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia-aponta-estudo-ck8xhw41a028w01ntnswlwf5u.html>. Acesso em 04 jun.2020.

LARA, Bruna. BRAGA, Nathália. RIBEIRO, Paulo Victor. Parceria de Risco: aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio. **The Intercept Brasil**, 23 mar. 2020. Disponível em. <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/?comments=1>. Acesso em 03 jun.2020.

LOBEL, Orly. The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. **University of San Francisco Law Review**, Forthcoming; San Diego Legal Studies Paper, n. 16-223, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2848456>. Acesso em 20 abr. 2017.

CORONAVIRUS: Prevenção em primeiro lugar. **Loggi**, 2020. Disponível em:<<https://ajuda.loggi.com/hc/pt-br/articles/360041831091-Coronav%C3%A9rus-Preven%C3%A7%C3%A3o-em-primeiro->

lugar>. Acesso em: 05 jun.2020.

MACIEL, Rui. Atingida pela pandemia da COVID-19, IBM promove onda de demissões. **CanalTech**, São Paulo, 22 maio 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/atingida-pela-pandemiada-covid-19-ibm-promove-onda-de-demissoes-165347/>. Acesso em: 05 jun.2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Sobre a doença. Brasília, 2020. Disponível em:<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em 05 jun.2020.

MOVENDO o que importa. **Uber**, São Paulo, 2020. Disponível em:<https://www.uber.com/br/pt-br/coronavirus/>. Acesso em 04 jun.2020.

OLIVEIRA, Murilo. Pandemia e Uberização: o trabalhador lutando “sozinho” na guerra da sobrevivência. **TRAB21**, Rio de Janeiro, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>. Acesso em: 05 jun.2020.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos, conformação. São Paulo, LTR, 2018.

OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. **OPAS Brasil**, 11 mar. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812. Acesso em: 07 jun. 2020.

OMS registra 382,2 mil mortes e mais de 6,4 milhões de casos no mundo. **UOL**, São Paulo, 04 jun. 2020. Disponível em:<https://noticias.uol.com.br/ultimas->

noticias/2020/06/04/coronavirus-oms-registra-382867-mortes-e-6416828-casos-no-mundo.htm. Acesso em 06 jun.2020.

O QUE É Plataforma Digital e quais suas funcionalidades? **Vertigo Tecnologia**.19 abr. 2018. Disponível em: <https://vertigo.com.br/plataforma-digital-portal-intranet-mobile> Acesso em: 30 abr. 2018.

PACOTE de proteção 99. **99 POP**, 2020. Disponível em: <https://99app.com/coronavirus/>. Acesso em 05 jun. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RAPPI. Site institucional. Disponível em:<https://www.rappi.com.br/>. Acesso em 05 jun.2020.

RECIFE adota regras mais duras para forçar o isolamento social. **Diário de Pernambuco**, Recife, 13 abr. 2020. Disponível em:<<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/vidaurbana/2020/04/recife-adota-regras-mais-duras-para-forcar-o-isolamento-social.html>>. Acesso em 04 jun.2020.

ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**. v.10, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

SOARES, Roberta. A crise do Uber e as novas regras de utilização do serviço na pandemia. **JC**, Recife, 19 maio 2020. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2020/05/5609760-a-crise-da-uber.html>. Acesso em 07 jun.2020.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

UMBELINO, Thaís. Coronavírus: o que diz o decreto de Ibaneis que cancela aulas e eventos. **Correio Braziliense**. Brasília, 11 mar. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/03/11/interna_cidadesdf,833634/coronavirus-o-que-diz-o-decreto-de-ibaneis-que-cancela-aulas-e-evento.shtml. Acesso em 04 jun.2020.

VESPA, Talyta. Sem saída, entregadores ficam entre a covid-19 e o bloqueio dos aplicativos. **UOL Notícias**, São Paulo, 09 jun. 2020. Disponível em:<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/06/09/entregadores-relatam-falta-de-epi-medo-da-covid-19-e-trabalho-escravo.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 09 jun.2020.

WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. **World Health Organization**. 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em 06 jun. 2020.