

O TRABALHO INTERMEDIADO POR APLICATIVOS: UMA ANÁLISE DAS VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19 À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Brenda Abdon Miranda de Oliveira¹

Diego Alberto Farias Dantas²

RESUMO

Contemporaneamente, a Revolução Digital promoveu significativas transformações na organização do trabalho, introduzindo, no cenário econômico, o trabalho intermediado por plataformas digitais, que se intitulam empresas de tecnologia e defendem como sua única função a de conectar consumidores e trabalhadores, por elas denominados “parceiros”. Diante da pandemia da COVID-19, emergiu-se a necessidade de mudanças bruscas nos hábitos de toda a sociedade, frente à alta velocidade de disseminação do vírus e às medidas utilizadas para sua prevenção. Assim, o isolamento social provocou o crescimento exponencial dos serviços de entrega, paralelamente à violação de direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores. Frente ao exposto, o presente artigo visa analisar as transgressões sofridas por esses agentes sob o prisma do princípio da dignidade da pessoa humana como um dos primados maiores da República Federativa.

Palavras-chave: Trabalho intermediado por plataformas digitais. Pandemia da COVID-19. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Violação de direitos.

1. INTRODUÇÃO

Com a chegada da pandemia da COVID-19 no território brasileiro, surgiu a necessidade de mudanças bruscas nos hábitos de toda a sociedade. Como se não bastasse a ineficácia de muitos direitos já consagrados aos trabalhadores, inclusive na Constituição Federal de 1988, diante da ausência de normas pré-estabelecidas, muitas garantias vêm sendo ceifadas.

Ante este quadro, o presente artigo tem como objetivo analisar a intensificação das violações dos direitos constitucionais trabalhistas, em especial os dos trabalhadores intermediados pelas plataformas digitais, em decorrência da pandemia da COVID-19. Para tanto, o segundo item tem por objetivo traçar breves apontamentos acerca da evolução dos direitos trabalhistas em face aos novos arranjos de organização econômica e inovações tecnológicas.

Em seguida, será realizada uma análise do princípio da dignidade da pessoa humana como norteador dos demais fundamentos constitucionais trabalhistas, com enfoque no direito fundamental à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado ante as transgressões impulsionadas pelo isolamento social. Aprioristicamente, cumpre compreender este princípio como um dos primados maiores da República Federativa e o seu caráter decisivo frente à efetividade das medidas utilizadas — a de garantir a proteção dos trabalhadores intermediados por aplicativos em tempos de pandemia.

Para chegar ao objetivo deste trabalho, utilizou-se de referencial teórico das áreas de direito constitucional e do trabalho, com vistas a formar uma pesquisa tanto qualitativa, como explicativa e exploratória.

O método empregado para o desenvolvimento das ideias aproxima-se do dedutivo, no sentido de que se emprega um princípio geral para ponderar um caso particular, qual seja, a atual situação dos trabalhadores de aplicativos em tempos da pandemia da COVID-19.

2. DAMITIGAÇÃO DA “LIBERDADE” DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS EM FACE DA PANDEMIA DA COVID-19

É indubitável que todos os seres humanos são dotados de necessidades básicas, exigidas em decorrência de sua própria natureza, sejam essas orgânicas — como manter uma alimentação saudável — ou até mesmo as biopsíquicas —, galgar um lugar de prestígio na sociedade, obter bens que propiciem maior conforto, entre outras. Dessa forma, o atendimento de apenas algumas destas necessidades significa desconsiderar o homem em sua integralidade, e a consequência dessa atitude passa, inevitavelmente, pela “morte das dimensões humanas desconsideradas, ou seja, a deformação do próprio ser humano que se vê privado do exercício de faculdades fundamentais que compõem a sua humanidade, isto é, sua essência” (GOMES, 2005, p. 61).

Nos primórdios do capitalismo, antes do advento das normas trabalhistas, surgiram novas relações de produção nas quais a força de trabalho era disponibilizada para o empregador — que organizava e dirigia a produção de bens e serviços — em troca de salário. Este empregador buscava maximizar essa diferença, reduzindo o que pagava ao trabalhador em troca de sua força de trabalho e, conseqüentemente, aumentando a quantidade de horas que este disponibilizava sua força (CASSAR, 2019).

Daí a imprescindibilidade de um novo sistema legislativo protecionista, em que o Estado assumisse um papel intervencionista com o escopo de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil. Nesse contexto, o Direito do Trabalho nasce como reação direta ao cenário da Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana da mão de obra dos trabalhadores, expostos a

diversas violações constitucionais.

Assim, as normas trabalhistas são produtos da resistência da classe trabalhadora no século XIX contra a utilização do trabalho humano sem limites, tendo em vista que o direito civil, com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios desta classe frente à mecanização do labor. Logo, o direito trabalhista é enquadrado como um produto cultural do século XIX, da realidade e das transformações socioeconômicas vivenciadas no referido período.

Importante salientar que as normas trabalhistas se caracterizam como o reconhecimento de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais acarretava diferentes formas de exploração, cada vez mais abusivas e injustas. A ficção da igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho não podia mais ser mantida pelo legislador, que teve de optar por uma compensação dessa desigualdade econômica, outorgando-lhe uma proteção jurídica favorável.

Com a pandemia da COVID-19, foi estabelecido um caos social com a necessidade de mudanças bruscas nos hábitos de toda a sociedade, frente à ausência de normas pré-estabelecidas e da alta velocidade de disseminação do vírus. Assim, houve uma alteração completa do *modus operandi* da comunidade jurídica, sendo necessária uma constante atualização e estudo dos impactos jurídicos da pandemia nas relações processuais e materiais do trabalho e sua relação direta com os princípios constitucionais da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

Ainda que se tenha avançado quanto a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja por meio de medidas sociais adotadas pelo governo e sociedade, o crescimento significativo do trabalho intermediado por aplicativos e gerenciados por algoritmos — transporte de pessoas, refeições e documentos — tem levado a uma percepção estruturalmente equivocada de que seus trabalhadores detêm total autonomia no desenvolvimento do trabalho (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Em tempos de pandemia da COVID-19, o isolamento social se tornou um privilégio de poucos. Isto porque os serviços de entrega converteram-se em atividades essenciais e cresceram exponencialmente em um curto intervalo de tempo. Contudo, deve-se atentar ao fato de que os entregadores de aplicativos são expostos diariamente ao risco de contaminação pelo coronavírus, encurralados entre a necessidade econômica, os riscos da atividade e de uma “parceria” desigual.

Constata-se, então, que o trabalhador de aplicativos do século XXI possui a mesma liberdade do trabalhador da Revolução Industrial, isto é, está sujeito, muitas vezes, a laborar em ambiente de risco e com uma jornada de dez a doze horas por dia para o seu sustento e de sua família. Ao contrário da ideia de que ninguém está obrigado a ter o seu trabalho gerenciado por um aplicativo e se submeter às suas exigências — em especial a arriscar sua saúde em uma longa jornada de trabalho para sua própria subsistência —, a liberdade de decidir é a mesma de qualquer desempregado diante da oferta de um emprego: submissão ou o mundo sem trabalho.

Nesse prisma, Tarso Genro (2017) afirma que a presunção de que o tomador de serviços e o prestador de serviços podem contratar livremente, em igualdade de condições — com base na presunção da igualdade formal —, constitui uma mera ficção jurídica. Isto porque o imperativo da sobrevivência impõe ao ser humano procurar, na sociedade, quem lhe ofereça trabalho.

Dito isto, embora o empregado goze de livre disposição sobre seu próprio corpo e autonomia na sociedade capitalista, tal liberdade, conforme exposto acima, é apenas aparente quando observado que o indivíduo, para sobreviver, deverá se colocar a serviço daqueles que detêm os instrumentos de produção para garantir a sua subsistência. Com isso, a semelhança entre o empregador atual e aquele das sociedades antigas mostra-se ainda mais evidente no sentido de que o sentimento e o poder de dominância, tanto dos meios de produção como do próprio trabalhador, estão presentes em ambos os casos (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

É válido também afirmar que, mesmo gerenciando um trabalho que ameaça a saúde e a liberdade dos seus empregados sem condições de segurança ou de remuneração adequadas, grande parte dos empregadores vendem uma falsa ideia de independência dos profissionais como uma forma de se distanciar das obrigações advindas do reconhecimento do vínculo empregatício. Com isso, há a precarização crescente desse tipo de serviço, no qual o trabalhador não faz jus às garantias de manutenção de emprego e de benefícios sociais, resultados de conquistas históricas e fundamentais para a concretude dos seus direitos.

O ciclo do vínculo profissional dos trabalhadores de aplicativos se resume à tentativa do empregador em buscar a produção de mercadorias e gerar riquezas por meio da força de trabalho. Já ao empregado cabe vender o seu esforço para obter meios que lhe garantam a sobrevivência. Extrai-se desse ciclo a existência de uma desigualdade entre as partes, em que condições normalmente desfavoráveis são impostas aos empregados os quais, para sobreviverem, sujeitam-se às condições e à execução do trabalho impostas e definidas pelo empregador, visto que este controla o processo produtivo.

Em meio ao necessário isolamento social provocado pela COVID-19 e com a contínua incorporação das ferramentas tecnológicas em um mundo cada vez mais interconectado, a capacidade legislativa dos Estados em regular normas precisas acerca de pontos pertinentes ao direito laboral e à tecnologia como um todo é desafiada frente à rapidez de informações difusas. Ao não acompanhar a velocidade de proliferação das tecnologias disruptivas, a falta de regulamentação das plataformas digitais cria um mercado de trabalho em constante expansão que afeta milhares de brasileiros, configurando-se como uma nova tendência de produtividade e organização laboral, contudo sem a proteção dos direitos trabalhistas (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

A dificuldade da comunidade jurídica em exercer algum tipo de controle com o intuito de coibir abusos que afrontam as garantias constitucionais dos empregados é impulsionada pela grande e constante flexibilização nas relações de trabalho. Assim, os trabalhadores

intermediados por plataformas digitais sofrem com a não regulamentação do seu exercício profissional e com a escassez de medidas eficazes para conter as perdas de direitos, sobretudo em tempos de pandemia da COVID-19.

Embora o distanciamento social seja a maneira mais eficaz de controle de disseminação da COVID-19, como já afirmado alhures, inúmeros trabalhadores não podem cumprir com tal determinação. No território brasileiro, por meio do Decreto n° 10.329 de 28 de abril de 2020, em seu art. 3°, XII, os serviços de *delivery*, por exemplo, foram considerados essenciais por contribuir com a eficácia do autoisolamento, bem como com a manutenção das atividades econômicas de diversos estabelecimentos que, mesmo com portas fechadas, ainda estão em funcionamento por meio de entregas.

O novo arranjo da organização econômica e as inovações tecnológicas devem promover, concomitantemente, vantagem a todos os envolvidos, sob pena de se tornarem uma forma atual da exploração do homem pelo homem. Com a escassez de alternativas de empregos frente a um contexto de crise financeira, o temor do desemprego e a necessidade individual do trabalhador fazem com que este venha a aderir um regime, muitas vezes, sem direitos, haja vista que a manifestação da liberdade pressupõe a existência de condições econômicas que viabilizem possíveis escolhas e saídas.

A precarização das condições de labor dos profissionais associados aos aplicativos ultrapassa a barreira de existência na pandemia da COVID-19, manifestando-se no cotidiano desses trabalhadores que, em prol de sua sobrevivência, submetem-se a tais abusos de direito. Por fim, urge ressaltar que a ausência de proteção jurídica e empregatícia, encoraja os empregadores a abusarem de todo o seu controle do setor produtivo, bem como de manterem os empregados em uma falsa ideia de liberdade, quando, na verdade, somente existem duas opções: a submissão, mesmo em situações de extremo risco à saúde, como no caso da COVID-19, ou o cruel mundo do desemprego.

3. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA COMO FUNDAMENTO À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS EM TEMPOS DA COVID-19

Em conformidade com o exposto no capítulo anterior, nota-se que a origem e evolução do Direito do Trabalho, foram obtidas por meio dos movimentos operários, em meados do século XIX, em que se presenciou o nascimento das normas trabalhistas conferindo um caráter público as relações da esfera privada. A necessidade de o Estado intervir na relação contratual para proteger a parte hipossuficiente, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais — Declaração Universal dos Direitos do Homem, Tratado de *Versailles* e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) — e pela ação da Igreja — Encíclica *Rerum Novarum*³ (CASSAR, 2019).

Em outras palavras, não obstante existir diferentes concepções conceituais sobre o sentido do Direito, há um fio condutor comum a todas, que o reconhece como importante estabilizador da vida em sociedade, pela segurança que proporciona às relações humanas. Ihering (2004), em obra clássica sobre a matéria, defende que a finalidade do direito consiste em assegurar, através do poder coercitivo do Estado, as condições vitais da sociedade.

Nos tempos da antiguidade clássica, a posição social do indivíduo dentro da sociedade tinha uma estreita relação com a dignidade da pessoa humana, sendo a moral e a ética, aos poucos, implementadas como princípios indissociáveis presentes na natureza humana e que não são objetos de renúncia e de quantificação. Nesse sentido, Kant defende que os seres racionais não podem ser tratados como meros objetos, ao afirmar

3 Encíclica elaborada pelo Papa Leão XIII, em carta aberta, a fim de tratar sobre questões levantadas durante o período da Revolução Industrial, bem como acerca das sociedades democráticas no final do século XIX.

que estão sujeitos a um imperativo categórico determinando que “cada um deles jamais trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si” (KANT, 1995, p. 76).

O filósofo também afirma que a *objetificação* do homem viola o princípio da dignidade ao afirmar que “aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade” (KANT, 1995, p. 77). Assim, a dignidade da pessoa humana se constitui como parte da autonomia ética e da natureza racional do homem, servindo como fundamento para todas as espécies de relações jurídicas, inclusive aquelas envolvidas na esfera laboral dos trabalhadores incluídos em plataformas digitais.

Nessa oportunidade, afirma-se que o trabalho digno se configura como aquele desempenhado com garantias de condições mínimas necessárias e com respeito às normas constitucionais do trabalho, sobretudo as que se referem ao direito à liberdade, à dignidade da pessoa humana e à igualdade. Ao serem assegurados os direitos mínimos de equidade, remuneração justa e de segurança no contexto da relação laboral, o labor possibilita uma vivência — e não apenas sobrevivência — do empregado e sua família.

Desse modo, torna-se imprescindível voltar o olhar para a importância de ser-lhe dada a devida tutela jurídica, a fim de garantir condições mínimas de dignidade para o bom desempenho do trabalho, devendo ser desenvolvido de forma hígida e salubre, visando a incolumidade física e psíquica daquele que labora. Caso contrário, toda essa evolução sistemática dos textos normativos, capazes de servirem de abrigo aos direitos fundamentais, sofreria violento retrocesso.

Nesse contexto, promulgada em um momento difícil da vida nacional, acusada de agasalhar ambiguidades e contradições, a Carta Magna de 1988 teve o mérito de costurar linhas de estabilidade em um mar repleto de incertezas que, de tempos em tempos, volta a aflorar de forma abrupta e violenta. É neste cenário que a pandemia do coronavírus surge como um complicador de grandes proporções, aumentando os desafios enfrentados pelo trabalhador.

Na referida carta constitucional, resta evidente o foco do ordenamento jurídico brasileiro no indivíduo desde o preâmbulo, sendo-o classificado como um valor essencial. Assim, a dignidade da pessoa humana se constitui como um princípio supremo e objetivo do Estado brasileiro, sendo aplicada em todos os ramos do Direito e edificada em toda a sociedade (SARLET, 2014).

O art. 1º da Carta Magna estabelece, no inciso III, a dignidade como um fundamento do próprio Estado Democrático de Direito e do Brasil e aborda, nos incisos II e IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como a cidadania. Já no art. 3º, o legislador elenca os objetivos fundamentais da República Federativa brasileira, sempre buscando a promoção da liberdade, justiça e o impedimento de todas as formas de discriminação, princípios que, muitas vezes, são desrespeitados ao serem observadas a triste realidade dos trabalhadores intermediados por plataformas digitais e as condições às quais são submetidos.

Assim, o princípio da dignidade humana está diretamente relacionado com a valorização e manutenção do trabalho, devendo o Estado sempre buscar aplicar e interpretar a lei sob a ótica da primazia da justiça social e dos direitos e interesses da classe trabalhadora, haja vista que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (DELGADO, 2006, p. 207).

É válido ainda mencionar que a ausência de regulamentação específica no caso dos trabalhadores intermediados por aplicativos não deve servir de fato impeditivo para a proteção destes, em virtude da necessidade de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana. Portanto, a comunidade jurídica deve buscar uma maior humanização das relações trabalhistas e o total respeito aos direitos constitucionais e fundamentais com vistas a garantir o bem-estar social, conforme se verá mais adiante.

3.1 Do direito fundamental à saúde

No âmbito dos direitos fundamentais, deve-se dar especial ênfase ao direito fundamental à saúde, elemento indispensável na vida de todo e qualquer ser humano. A Organização Mundial da Saúde (OMS), por ocasião da Conferência Sanitária Internacional, realizada em Nova York, em junho de 1946, definiu-o como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social”.

Desse modo, a OMS rompeu a visão arcaica de que a saúde era a ausência de doença e trouxe a concepção de que se trata do bem-estar, do mais alto patamar da defesa da dignidade física, psíquica e emocional do ser humano, aqui delineado na figura do trabalhador. Dito de outro modo, proteger a vida, a saúde e dignidade são ideais perseguidos de um modo geral para toda a cidadania, mas com uma matriz especial quando no tocante ao trabalho.

Isso ocorre em função das condições de risco em que se encontram determinadas atividades laborais, a exemplo dos trabalhadores de aplicativos em meio a pandemia da COVID-19. Por essa razão, o tema da saúde do trabalhador foi elevado ao nível constitucional, tanto no que diz respeito às proteções aos riscos inerentes ao trabalho quanto no que tange à seguridade social e às indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Conforme já explicitado alhures, a saúde é considerada um direito fundamental, em consonância com o art. 6º da Constituição Federal. Além deste, outras normas constitucionais garantem o direito à vida e à integridade física, tanto no campo individualista (art. 5º), quanto em seu aspecto social — direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio. Contudo, mesmo com todo o avanço normativo, o Brasil sempre teve altos índices de acidentes de trabalho, sendo que, desde o início do isolamento social, tais índices cresceram exponencialmente.

Constata-se, portanto, que, em tempos de pandemia ocasionada pela disseminação da COVID-19, aumentou-se o número de desempregados, sem experiência no trânsito, laborando como entregador

destas plataformas digitais. Em consequência disso, no estado de São Paulo, segundo dados do Infosiga, em 2020, o número de mortes de motociclistas nos meses de março e abril é quase 50% (cinquenta por cento) maior que no mesmo período de 2019. Assim, o ambiente em condições de salubridade e segurança não se configura, muitas vezes, como uma realidade destes trabalhadores que se submetem a condições degradantes e sem a preservação de sua saúde.

O necessário isolamento social em tempos da COVID-19 e a crescente demanda de serviços intensificaram a submissão dos trabalhadores aliados às plataformas digitais com extensas jornadas de trabalho e com um retorno financeiro mínimo, provocando reflexos na saúde e segurança destes e no efeito insalubre de tais atividades. Urge, assim, ressaltar que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho se mostram como providências profiláticas essenciais no âmbito da medicina laboral moderna e uma realidade distante destes empregados.

3.2 Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado

Diante da evolução dos modelos econômicos e, conseqüentemente, dos meios de produção, pode-se observar que tais modificações trouxeram diversas implicações ao meio ambiente do trabalho. Desde a Revolução Industrial até a presente Revolução Tecnológica, presenciaram-se acentuados conflitos, nos quais o trabalhador e o meio ambiente se configuram como as principais vítimas desse percurso produtivo (SILVA; FARIAS, 2017).

No intento de identificar o meio ambiente do trabalho como parte integrante da ampla proteção ambiental constitucional, aduz Ingo W. Sarlet: “Numa agenda socioambiental, o meio ambiente do trabalho, tanto na perspectiva individual quanto coletiva, deve ser, sim, integrado como norma de direito fundamental à proteção mais ampla da agenda ambiental” (SARLET, 2014, p. 28). Assim, em meio à intensificação do ritmo de trabalho,

com jornadas exaustivas, muitas vezes executadas em ambiente insalubre e permeado de riscos graves à saúde e à integridade física do trabalhador, emergiu-se a indispensabilidade da proteção desse direito a nível constitucional.

Nesse contexto, tal bem jurídico passou a ser tutelado pela Constituição Federal, sobretudo pelo art. 200, VIII, e pelo art. 225, constituindo-se como um direito fundamental à existência digna da pessoa humana, razão pela qual se impõe o dever de conservação. Há de se mencionar, ainda, que este direito está intimamente interligado ao cotidiano do ser humano trabalhador na execução de sua atividade laboral de forma imediata e direta. Nesse sentido:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (MELO, 2013, p. 29 apud FIORILLO, 2010, p. 21).

Desta feita, diante das modificações e transformações das relações trabalhistas, pode-se inferir que o meio ambiente de trabalho não se limita apenas aos estabelecimentos comerciais e fábricas. Em outras palavras, identifica-se como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, interferindo diretamente na sua qualidade de vida.

Ademais, deve-se mencionar que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, isto é, sem a presença de agentes que comprometem a integridade físico-psíquica do trabalhador, é assegurado não só aos trabalhadores com vínculos empregatícios, mas para todos aqueles que exercem atividades laborais. É dizer que, para a efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, mostra-se essencial o esforço para eliminação de fatores ameaçadores da plena saúde de todo e qualquer trabalhador (ARAÚJO, 2010).

Em tempos de pandemia da COVID-19, surge a necessidade de implantação de uma maior fiscalização do meio ambiente de trabalho,

haja vista os riscos oriundos da disseminação do vírus e do aumento de demandas e serviços por parte dos trabalhadores intermediados por plataformas digitais. A adoção de medidas sanitárias rígidas e de precauções devem ser implementadas pelo empregador a fim de evitar a redução da qualidade do ambiente laboral, consolidando-se como medidas legais, sociais e humanitárias.

4. DAS MEDIDAS NECESSÁRIAS AO ENFRENTAMENTO DAS VIOLAÇÕES DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19

Como tão mencionado no capítulo anterior, o meio ambiente do trabalho, compreendido pelas condições físicas, psíquicas e organizacionais que circundam os indivíduos no desempenho de suas atividades profissionais, constitui-se como um possível espaço de disseminação do coronavírus. Nesse prisma, pode-se afirmar que a circulação do referido vírus nos espaços laborais simboliza um suposto de poluição labor-ambiental, haja vista a produção de um desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições e organização do trabalho, ocasionando aos indivíduos “riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental (...) arrostando-lhes, assim, a sadia qualidade de vida” (FELICIANO; EBERT, 2020).

Como pressuposto do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, a Constituição Federal consagrou, no seu artigo 7º, XXII, o direito social à redução dos riscos inerentes ao trabalho, titularizado por todos os trabalhadores, sejam ou não subordinados, além de servir como parâmetro para os empresários, nos deveres de planejamento e prevenção dos riscos labor-ambientais. Por conseguinte, cabe a estes empregadores — ou melhor, às plataformas digitais — implementar todas as medidas cabíveis para minimizar os riscos existentes em seus ambientes de trabalho, incluindo-se a elaboração de procedimentos destinados a lidar com situações de urgência.

As condições e excessos que os trabalhadores intermediados por

aplicativos enfrentam diariamente por não possuírem limitação da jornada de trabalho, período de repouso, salário-mínimo, dentre outras proteções, demonstram uma cruel afronta à concretização do princípio norteador do ordenamento jurídico brasileiro — o da dignidade humana. Em dissonância a esta diretriz constitucional, as plataformas digitais vêm se exonerando das responsabilidades trabalhistas, limitando-se a seguir as determinações regulamentares expedidas pelos governos federal, estadual, municipal e/ou distrital, em um reducionismo jurídico incompatível com um ordenamento integrado por princípios cogentes.

É fato notório que a situação envolvendo tais trabalhadores se configura como uma questão de ordem pública, já que o empregado, ao se infectar, poderá disseminar o vírus da COVID-19, formando uma cadeia de contaminação em virtude da prestação de serviços e da falta de observância, por parte dos gestores de aplicativos, de medidas profiláticas de saúde, higiene e segurança. Assim, a possível entrada do vírus no ambiente de trabalho e o aumento da demanda de serviços dos empregados intermediados por aplicativos reduzem a qualidade de vida, impactando negativamente a integridade psicofísica desses trabalhadores.

A concretização dos direitos mínimos assegurados pela Constituição Federal se dá através da efetivação de uma remuneração justa e compatível com os serviços prestados pelos trabalhadores de aplicativos, bem como por meio da implementação do uso de equipamentos individuais e coletivos de segurança biológica, além da disponibilização massiva de insumos destinados à higienização dos trabalhadores. Frise-se que a remuneração é considerada justa e digna quando, em conformidade com as tarefas prestadas, seja suficiente para cobrir as necessidades do indivíduo e de todos os seus dependentes.

Deve-se ainda garantir o acesso à seguridade social para que o trabalhador seja protegido do desemprego e de eventuais riscos, como acidentes e doenças profissionais, além de uma aposentadoria justa. Dessa forma, busca-se proporcionar uma vida digna ao trabalhador por meio de uma remuneração adequada aos serviços prestados. Também se mostra coerente que os empregadores adotem uma limitação da jornada de trabalho

e implementem um período de descanso, seja reduzindo a carga de demandas ou estabelecendo pontos físicos que possibilitem um repouso temporário.

Há de se mencionar ainda que é nítida a vigência de uma cultura materialista, a qual, por muitas vezes, visa apenas resultados financeiros imediatos, sem qualquer preocupação com a saúde e a integridade física da pessoa humana trabalhadora. Conveniente registrar que, no intuito de frear essa deliberada monetização dos riscos ocupacionais, os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT's, bem como o Tribunal Superior do Trabalho – TST, vêm consolidando jurisprudências no sentido da reparação ao trabalhador quando usurpados sua saúde e principalmente seu tempo de vida social: o reconhecido dano moral existencial.

Nesse sentido, estando presentes a ofensa a uma norma pré-existente ou erro de conduta, assim como um dano e o nexo de causalidade entre um e outro, estar-se-á diante de um típico caso ensejador de reparação de danos ao trabalhador, conforme entendimento da Primeira Turma do Tribunal Regional da 3ª Região, em Recurso Ordinário Trabalhista n. 0011644-60.2017.5.03.0025⁴. Há de se mencionar, ainda, respeitável jurisprudência do TST, em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 709-91.2010.5.20.0005⁵, a qual ampara o reconhecimento da necessidade de reparação do dano na proteção da dignidade humana e na valorização do trabalho humano (art. 1º da CF/88).

Em regra, as compensações remuneratórias a título de dano moral existencial são deferidas, com base nos artigos 5º, X, da Constituição, e 186, 187 e 927 do Código Civil, quando verificada negligência do empregador em eliminar ou ao menos minimizar os

4 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº 0011644-60.2017.5.03.0025. Relator(a): Maria Cecília Alves Pinto. Danos Morais Existenciais Caracterização. [S.L].

5 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 709-91.2010.5.20.0005. Relator: Maurício Godinho Delgado. j. 29/11/2017. DEJT. 11/12/2017. Brasília.

agentes insalubres e perigosos no ambiente de trabalho, bem como quando observado na organização empresarial o óbice ao convívio do trabalhador em sociedade. Nesse sentido, pois, cabe a aplicação analógica dessa medida como forma de inibir a atuação negligente das plataformas digitais e estimular a atividade política e jurídica do Estado com vistas à adoção das medidas necessárias ao enfrentamento dessas violações.

5. CONCLUSÕES

O estudo mais acurado dos impactos oriundos do necessário isolamento social e da pandemia da COVID-19 nas relações laborais permite concluir que a *gig economy* ou *economia de bico* — atividades nas quais os trabalhadores exercem sua função de forma temporária — configura-se como uma nova realidade frente à onda de desemprego e à falta de perspectiva de um retorno total das atividades produtivas e econômicas. Assim, tais empregados atuantes na esfera de circulação por intermédio de aplicativos se submetem, muitas vezes, a precárias condições laborais com exaustivas jornadas de trabalho, não possuindo seus direitos assegurados e respeitados.

Vale salientar que esta pesquisa se voltou para o estudo e análise da intensificação das violações dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas em tempos da pandemia da COVID-19. Sabe-se que o isolamento social provocou o aumento na demanda de serviços dos trabalhadores de aplicativos e, em decorrência da remuneração incompatível com os serviços prestados, extensa jornada de trabalho sem período inter e intrajornada para descanso e escassez de um ambiente laboral decente, tais empregados não desfrutam do efetivo significado do princípio da dignidade humana.

Assim, vislumbram-se, no ordenamento jurídico brasileiro, normas constitucionais trabalhistas que tendem a regular as relações laborais pautadas nos princípios da liberdade, equidade, segurança e equilíbrio do ambiente de trabalho. Contudo, a realidade vivenciada pelos

trabalhadores intermediados por plataformas digitais demonstra que tais valores não abrangem todos os envolvidos nas relações de trabalho, caracterizando-se como uma evidente afronta ao Estado Democrático de Direito e ao princípio da dignidade humana, sobretudo quando não há a efetiva proteção da parte hipossuficiente no âmbito profissional.

Desta feita, com as novas relações de trabalho, há a necessidade de o Direito, sobretudo o trabalhista, adequar-se ao mundo interconectado pela tecnologia, através de uma atualização legislativa, que integre as novas relações trabalhistas e que seja capaz de propiciar segurança jurídica tanto para os trabalhadores como aos seus respectivos patrões, como também por meio da pacificação de entendimentos jurisprudenciais que primem pela existência de direitos sociais mínimos aos trabalhadores ligados às novas formas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Saúde do Trabalhador como Direito Fundamental (no Brasil)**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, n. 110, p. 1-106, dez. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78543/2010_araujo_fra_cisco_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 16 jun. 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.

Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index>>

php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3oMundial-daSa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html. > Acesso em: 20 de jun. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 207.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, P. R. L. **Coronavírus e meio ambiente de trabalho: o ‘novo normal’ no juslaboralismo**. Consultor jurídico, jun./2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-01/feliciano-ebert-coronavirus-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 22 jun. 2020.

GENRO, Tarso. **Doutrina dos Direitos Fundamentais Mínimos**. 2017. Disponível em: <<http://cspm.adv.br/web/arquivos/3901>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

GOMES, S. A. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o direito fundamental e a educação**. *Revista de direito constitucional e internacional*, vol. 13, n. 51, 2005, p. 61.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito in Clássicos do Direito**-tradução de Henrique de Carvalho. Belo Horizonte. Editora Líder. 2004, p. 271.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**.5.ed. São Paulo: LTr, 2013.

Morte de motociclistas cresce durante período da quarenta em SP. **Folha de São Paulo**. 2020. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml>. Acesso em: 16 jun. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. **Revista TST**, Brasília, v. 80, n. 1, p. 22-35, jan./ mar. 2014.

SILVA. Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017.

THE LABOR OF WORKERS BY APP: ANALYSIS ABOUT THE VIOLATION OF CONSTITUTIONAL RIGHTS DURING THE TIME OF COVID-19 IN ACCORDANCE WITH THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY

ABSTRACT

Nowadays, the Digital Revolution has promoted significant transformations in the organization of work, introducing, in the economic scenario, the work mediated by digital platforms, which call themselves technology companies and defend as their only function to connect consumers and workers, called “partners”. During the time of COVID-19, the necessity of sudden changes in the habits of the whole society emerged, in view of the high rate of dissemination of the virus and the measures used for its prevention. In this sense, the social

isolation caused the exponential growth of delivery services, parallel to the violation of constitutionally guaranteed rights to workers. In view of the above, this article aims to analyze the transgressions suffered by these agents from the perspective of the principle of the dignity of the human person as one of the major primates of the Federative Republic.

Keywords: The labor of workers by APP. The COVID-19 pandemic. The principle of human dignity. Violation of rights.

