

# PROTEÇÃO À SAÚDE OCUPACIONAL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

## *OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION OF WORKERS ON DIGITAL PLATFORMS*

Gustavo Carvalho Chehab\*

**RESUMO:** Trata-se de estudo sobre a proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais. O objetivo é saber se esses trabalhadores, empregados ou autônomos, dispõem de proteção constitucional à saúde no trabalho, qual o seu alcance e o grau de responsabilidade de aplicativos e de empresas fornecedoras de serviços e de produtos. Para isso, utiliza-se pesquisa bibliográfica sobre o direito à saúde, o meio ambiente de trabalho e o trabalho em plataformas digitais e a análise crítica da Constituição e da tênue legislação sobre o tema. Espera-se, ao fim, compreender como se efetiva a proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito à Saúde no Trabalho. Plataforma Digital. Responsabilidade.

**ABSTRACT:** This is a study on the protection of workers' occupational health on digital platforms. The goal is to know whether these workers, employees or self-employed, have constitutional protection to health at work, their scope and the degree of responsibility of the digital platform, and service and product delivery companies. A bibliographic research has been carried out on the right to health, on the work environment and on the work on digital platforms. Moreover, a critical analysis of the Constitution and of the rare legislation on the subject has been performed, with the goal to understand how the protection of workers' occupational health on digital platforms can be effective.

**KEYWORDS:** Right to Health at Work. Digital Platform. Responsibility.

### 1 – Introdução

O trabalho atualmente passa por um momento de insegurança, de incerteza e de desproteção, em que há mudanças de demanda do mercado, pressões por produtividade, por competitividade e por eficiência, dificuldades para a aquisição ou para a manutenção do emprego, uma defesa da flexibilidade e de uma política de precarização centrada no aqui e agora<sup>1</sup>. Essa “nova cultura do trabalho” impõe ao trabalhador a adaptação ao risco e à

---

\* Doutor em Direito (Uniceub/DF); juiz do trabalho substituto (TRT da 10ª Região) e auxiliar da Presidência (TST); professor substituto (UnB/DF) e convidado (Uniceub/DF). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7177214396898947>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2350-6720>. E-mail: [correio.eletronico.do.gustavo@gmail.com](mailto:correio.eletronico.do.gustavo@gmail.com).

1 BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad líquida*. 3ª reimp. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2004. p. 171-172.

insegurança<sup>2</sup>. O trabalho por plataformas digitais surge na onda da 4ª Revolução Industrial e desafia os profissionais do Direito, particularmente quando atinge direitos fundamentais afetos à dignidade da pessoa humana, como à saúde e ao meio ambiente no trabalho.

O Brasil, em novembro de 2020, possuía 678.528 entregadores e 1.271.219 motoristas de aplicativos sem registro na CTPS, o que totaliza 6% dos 32,3 milhões de trabalhadores por “conta própria”<sup>3</sup>. Apenas 20,88% desses entregadores e 28,21% desses motoristas eram, naquele tempo, contribuintes do INSS<sup>4</sup>. Portanto, há cerca de 1,5 milhão de trabalhadores de aplicativos sem proteção da Seguridade Social, inclusive em caso de acidente de trabalho típico, de trajeto ou por doença ocupacional.

O presente estudo procura refletir sobre a proteção à saúde ocupacional desses trabalhadores, a redução dos riscos psicossociais laborais e a responsabilidade das plataformas digitais e das empresas diretamente beneficiárias de seus serviços, independentemente da configuração ou não da relação de emprego ou da exposição advinda da covid-19.

Para isso, discorre-se sobre o direito à saúde, o meio ambiente de trabalho e o trabalho em plataformas digitais, por meio de pesquisa bibliográfica. Após, propõe-se a análise crítica à luz da Constituição e da tênue legislação a respeito para compreender o alcance e a responsabilidade pela proteção à saúde ocupacional desses trabalhadores.

## 2 – O direito à saúde e o meio ambiente laboral

Cada pessoa humana é fruto indissociável de um conjunto de peculiaridades físicas, biológicas, fisiológicas, psíquicas e culturais que determinam sua individualidade e a distinguem de outra pessoa. Os direitos à vida e à saúde são qualidades que se agregam ao homem<sup>5</sup>, dotando-o de dignidade enquanto pessoa humana. A saúde viabiliza e garante a própria vida humana e, por isso, é pressuposto da dignidade da pessoa humana, devendo ser protegida e respeitada<sup>6</sup>.

---

2 DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, v. 37, n. especial 1, jul./dez. 2002, p. 16.

3 LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. *Mercado de trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, IPEA, ano 27, n. 71, abr. 2021, p. 4-5.

4 *Idem*, p. 12-13.

5 CAMARGO, José A. O direito à integridade psicofísica nos direitos brasileiro e comparado. *Revista da SJRJ*, Rio de Janeiro, n. 26, 2009, p. 270.

6 MAGGIO, Marcelo Paulo; DALLARI, Sueli Gandolfi. A efetivação jurídico-política do direito à saúde no Supremo Tribunal Federal. *Revista de Direito sanitário*, São Paulo, v. 17, n. 3, fev. 2017, p. 60-61.

## DOCTRINA

Saúde, do latim *salus* (salvação)<sup>7</sup>, é o “estado de completo bem-estar físico, mental e social”<sup>8</sup> e não apenas a ausência de doenças. A saúde compreende as dimensões físicas e corpóreas do indivíduo, sua mente e psique, sua dimensão social e familiar<sup>9</sup> e é uma condicionante indispensável para o pleno exercício dos direitos civis e políticos<sup>10</sup>.

O direito à saúde é um direito fundamental social, um direito de todos e dever do Estado, garantido por políticas sociais e econômicas destinadas à redução do risco de agravos e de doenças e ao acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e tratamento (arts. 6º e 196 da Constituição Federal). Toda pessoa tem o direito de ser respeitada em sua integridade física, psíquica e moral (artigo 5º, I, da Convenção Americana de Direitos Humanos).

Como direito, a saúde possui, ao mesmo tempo, uma dimensão individual (direito público subjetivo de cada indivíduo<sup>11</sup>) e uma dimensão social ou coletiva (norma programática dirigida ao Poder Público<sup>12</sup>), uma dimensão de defesa e outra de prestação.

“Enquanto direito de defesa, o direito à saúde determina o dever de respeito, num sentido eminentemente negativo, ou seja, não afetar a saúde de alguém, mas, sim, preservá-la. Na dimensão prestacional, imputa o dever, em especial ao Estado, de executar medidas reais e concretas no sentido de fomento e efetivação da saúde da população, circunstância que, neste último caso, torna o indivíduo, ou a própria coletividade, credores de um direito subjetivo a determinada prestação, normativa ou material.”<sup>13</sup>

A saúde deve ser assegurada de forma: a) universal, garantindo-se o acesso às ações e aos serviços para toda a população, em todos os níveis de assistência; b) igualitária, sem discriminação ou privilégio, atendendo a todos

- 7 FLÓREZ, Manuel. *Morfologia latina*. São Paulo: Centro de Noviciado da Legião de Cristo, 2001. p. 301.
- 8 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Constituição da Organização Mundial de Saúde*. Nova Iorque, 1946, preâmbulo. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 7 maio 2022.
- 9 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 125.
- 10 ECHEVERRI L., Maria Esperanza. Derecho a la salud, Estado y globalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, Medellín, Universidad de Antioquia, v. 28, n. especial, mar. 2008, p. 82-83.
- 11 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 271.286/RS. 2ª Turma. Relator Ministro Celso de Mello. Publicado no *DJ* de 24 nov. 2000.
- 12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental na Suspensão de Tutela Antecipada 175/CE. Plenário. Relator Ministro Gilmar Mendes. Publicado no *Diário de Justiça Eletrônico* de 29 abr. 2010.
- 13 SARLET, Ingo *apud* FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. *Direito fundamental à saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 88.

segundo suas diferenças e igualdades e alcançando a isonomia substancial; e c) integral, em que os serviços de saúde incluam ações de prevenção, de promoção e de tratamento em qualquer nível de complexidade, pois o ser humano é um todo indivisível, não se podendo prestar “meia-saúde”<sup>14</sup>.

No âmbito do trabalho humano, a Saúde no Trabalho procura a prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais e a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, melhorando as condições e o ambiente do trabalho<sup>15</sup> de qualquer natureza (autônomo, avulso, subordinado, voluntário, eventual, etc.). Seu foco principal é a gestão de riscos profissionais, antecipando, identificando, avaliando e controlando as ameaças à saúde em razão do trabalho.

Goza, ainda, de especial proteção constitucional e em tratados internacionais, o meio ambiente do trabalho, em suas diversas características, organizações, métodos e formas.

A Convenção nº 155 da OIT (artigo 5º, “a” e “b”) dá um amplo alcance ao meio ambiente do trabalho, abarcando instalações, arranjos e componentes materiais do trabalho (como locais; ambientes; ferramentas; maquinários; equipamentos; substâncias; agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos); interações desses com trabalhadores e superiores; e as adaptações às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores de maquinário, de equipamentos, do tempo e da organização do trabalho e das operações e dos processos de produção.

O ambiente do trabalho não está adstrito ao interior das fábricas, mas:

“deve abranger tudo que se refira ao *habitat* laboral, mormente o local de trabalho (aberto ou fechado, interno ou externo) e adjacências que nele interfiram, bem como as práticas e métodos de trabalho, a edição, cumprimento e fiscalização das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, a implementação de medidas preventivas de doenças e acidentes do trabalho, a conscientização ou educação de trabalhadores e empresários sobre a necessidade de zelar pelo meio ambiente laboral adequado, a adoção de equipamentos de proteção coletiva e individual dos trabalhadores, a rejeição de máquinas e equipamentos que ponham em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, a abolição de contato direto do trabalhador com substâncias nocivas à saúde, entre outros.”<sup>16</sup>

---

14 MAGGIO; DALLARI, *op. cit.*, p. 64.

15 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *ILO list of occupational diseases*. Genebra: OIT, 2010. p. 1-2.

16 SOARES, Evanna. Educação ambiental no trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XV, n. 30, set. 2005, p. 12.

Há diversos fatores laborais que comprometem a higidez do meio ambiente do trabalho e que trazem riscos à saúde do trabalhador. O risco advém do perigo ou da exposição a situações ou a agentes potencialmente agressivos, nocivos, adversos ou lesivos à integridade física ou psíquica de alguém. Classicamente, os riscos afetos ao trabalho eram identificados como fatores ambientais, de ordem física, que podem ser verificados por critérios qualitativos ou quantitativos. Hodiernamente, a Organização Internacional do Trabalho<sup>17</sup>, a Organização Mundial da Saúde<sup>18</sup> e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho<sup>19</sup> apontam para a existência de riscos psicossociais originados por fatores organizacionais, pessoais, relacionais e coletivos e que, muitas vezes, estão ligados aos estilos de gestão ou à própria organização do trabalho problemática ou doentia. No Brasil, a Norma Regulamentar 17 (NR 17) faz menções pontuais a fatores ou a condições psicossociais de trabalho.

A promoção do direito à saúde ocupacional e a manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado em qualquer meio ou iteração, inclusive digital ou por aplicativo informático e em operações como transporte e entrega de bens, de pessoas ou de serviços, compreendem a gestão dos riscos psicossociais do trabalho.

### 3 – O trabalhador de plataforma digital

O toyotismo, modelo de produção flexível surgida no Japão do pós-guerra, trouxe uma descentralização, uma horizontalização, de grande parte do processo produtivo que é transferido para terceiros<sup>20</sup>, que ganha novos contornos com o aprimoramento da informática. O uso das mais avançadas tecnologias de informação trouxe diversas repercussões no mundo do trabalho e em sua organização, como o aparecimento de empresas enxutas, com baixa proteção ao trabalho e intensificação do ritmo das atividades laborais, polivalência do trabalhador, mecanismos de gestão pautados pela pressão psicológica

---

17 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Workplace stress: a collective challenge*. Genebra: ILO Publications, 2016, p. 2. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 8 maio 2022.

18 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Gestão de riscos psicossociais – Modelo europeu: aspectos chaves*. 2011. Disponível em: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/fact\\_01.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/fact_01.pdf). Acesso em: 8 maio 2022.

19 UNIÃO EUROPEIA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Jul. 2013. Disponível em: [https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index_html). Acesso em: 8 maio 2022.

20 ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 196.

e incremento da produtividade<sup>21</sup>, que culmina com a 4ª Revolução Industrial ou o Trabalho 4.0<sup>22</sup>.

No início do século XXI, dissemina-se a cultura do compartilhamento e da colaboração social<sup>23</sup>. A economia do compartilhamento baseia-se na ideia – ainda que falsa – de que há uma igualdade entre os participantes da relação comercial<sup>24</sup> e na qual os bens de consumo não utilizados ou subutilizados passam a ter alguma destinação e podem gerar renda (aproveitamento financeiro), inclusive para desempregados, ou menor gasto (redução do desperdício)<sup>25</sup>.

Nesse contexto, a empresa em rede tem a capacidade de se desenvolver organicamente com inovação, sistemas de produção e demanda de mercado<sup>26</sup> e é estimulada a buscar mecanismos e instrumentos que facilitem a rotina das pessoas, cada vez mais interligadas em redes<sup>27</sup>.

A noção de plataforma, como forma de organização do trabalho, não é recente e diz respeito à infraestrutura e ao ambiente que possibilitam a “interação entre dois ou mais grupos”<sup>28</sup>. A empresa passa a ser um mero eixo que coordena diversos contratos, pois suas relações contratuais (com empregados, clientes, fornecedores, credores, entre outros) são um aspecto essencial de sua constituição<sup>29</sup>. A empresa é “basicamente um local de troca”, em que se promove o encontro entre a demanda e a procura<sup>30</sup>.

21 ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, jul./set. 2015, p. 409 e 411. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 7 maio 2022.

22 MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 56, jan./jun. 2020, p. 26-27 e 29-35.

23 GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. Tese de Doutorado (em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2018, p. 210. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>. Acesso em: 7 maio 2022.

24 SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017. p. 24.

25 MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina R. Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 221.

26 CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2015. p. 69.

27 GAIA, *op. cit.*, p. 211.

28 CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 49.

29 HART, Oliver. An economist’s perspective on the theory of the firm. *Columbia Law Review*, Chicago, v. 89, n. 7, nov. 1989, p. 1763-1765. Disponível em: [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA549\\_Fall%202010/Session%204/Hart%20\(1989\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA549_Fall%202010/Session%204/Hart%20(1989).pdf). Acesso em: 7 maio 2022.

30 LANGLEY; LEYSHON *apud* CARELLI; OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 52.

Rodrigo Carelli e Murilo Sampaio Oliveira<sup>31</sup>, citando diversas empresas e modelos de negócio, destacam que as diversas plataformas digitais diferenciam-se, entre outros fatores, pelo modo de atuação, pela forma e pela natureza do produto ou do serviço ofertado.

O modelo de negócios que originou o fenômeno conhecido como “uberização” ou *gig economy* nasceu a partir da necessidade pessoal de seus desenvolvedores Travis Kalanick e Garrett Camp, que, durante uma forte nevasca em Paris, em 2008, não conseguiram solicitar um serviço de taxi e, por isso, tiveram a ideia de conceber um aplicativo que, mediante um mero acionamento, conecta, a qualquer momento, passageiro e motorista que estivesse disponível<sup>32</sup>.

As plataformas digitais surgem e têm, como parte principal ou dominante, “um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente”<sup>33</sup>. Em outras palavras:

“As plataformas digitais de trabalho seriam infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para realização do negócio empresarial.”<sup>34</sup>

Dependendo da forma e do modo de atuação, os trabalhadores de plataformas digitais poderão: a) ser conectados diretamente pela plataforma ao usuário cliente, em que o aplicativo serve de infraestrutura de interação entre eles; ou b) estar vinculados, isto é, prestando serviços ou estarem à disposição de um único beneficiário (ou a um número determinável), em que há, pelo menos, quatro sujeitos envolvidos na relação de trabalho: o aplicativo, o fornecedor do produto ou do serviço, o usuário do aplicativo e o trabalhador. Nesse caso, o trabalhador atua diretamente no transporte ou na entrega, em favor do fornecedor do serviço oferecido ao usuário que se conectou ao aplicativo.

A natureza da relação de trabalho entre o trabalhador e a plataforma digital – autônoma ou empregatícia – tem sido alvo de amplo debate na doutrina e na jurisprudência. Só para ilustrar, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) há decisões de Turmas em sentido colidentes, ora negando o vínculo

---

31 CARELLI; OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 59-61.

32 GAIA, *op. cit.*, p. 211.

33 CARELLI; OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 53.

34 *Idem*, p. 70.

(TST AIRR 1001256-86.2021.5.02.0084, 4ª Turma<sup>35</sup>), ora reconhecendo (TST RR 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma<sup>36</sup>).

Para Rodrigo Carelli e Murilo Sampaio Oliveira<sup>37</sup> não se pode, *a priori*, considerar tais trabalhadores como autônomos ou como empregados, pois, se a plataforma apenas se limitar a construir ponto de encontros entre pessoas e não interferir na prestação de serviços, o trabalho será autônomo, mas se, ao contrário, a plataforma estabelecer mecanismos de controle e de ordenação (como precificação, punição, ordenação, etc.), organizando e dirigindo o trabalho, será ela empregadora.

Diversamente dos direitos e das verbas trabalhistas típicos, em que a relação de emprego é condição *sine qua non* para o reconhecimento deles, o direito à saúde é universal, igualitário, e subsiste independentemente da natureza do vínculo do trabalhador de plataforma digital ou da presença de outras espécies de subordinação. Por imperativo constitucional, a operadora do aplicativo e, se for o caso, as empresas fornecedoras de produtos ou de serviços a terceiros devem conservar o meio ambiente do trabalho equilibrado, proteger e promover a saúde no trabalho e eliminar ou atenuar os riscos psicossociais à saúde desse trabalhador.

#### 4 – A proteção à saúde ocupacional do trabalhador em plataforma digital

A Constituição Federal já fez uma escolha quando se contrapõem saúde/trabalho com livre-iniciativa/propriedade, condicionando esses bens constitucionais àqueles.

A livre iniciativa nada mais é do que o trabalho humano prestado para si ou em favor de si e, como trabalho que é, tem a mesma dignidade e valor do que o trabalho realizado em favor de outrem.

Ao tratar da livre iniciativa, a Constituição a contrapõe com o valor social do trabalho (arts. 1º, IV, e 170), revelando que ela é assegurada enquanto o observar, pois o trabalho goza de primazia na ordem social (art. 193). Da mesma forma, a propriedade não é um direito constitucional absoluto, pois seu uso e seu gozo estão sujeitos a um “valor social” (arts. 5º, XXIII, e 170, III).

---

35 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001256-86.2021.5.02.0084. 4ª Turma. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicado no *DEJT* de 6 maio 2022.

36 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado no *DEJT* de 11 abr. 2022.

37 CARELLI; OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 175-176.

Há, pois, uma submissão do interesse particular em relação ao interesse social. Esse condiciona o titular da coisa a observar uma responsabilidade no seu uso, na sua fruição e na sua disposição.

A ordem econômica tem, dentre seus princípios, a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente, inclusive em face do impacto ambiental dos produtos e de serviços e de seus processos de elaboração e de prestação (art. 170, III e VI).

A Constituição assegura o trabalho seguro, ao determinar a redução dos riscos à saúde inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), eleva a *status* de proteção constitucional o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII), estabelece a universalidade do direito à saúde (art. 196), resguardando, inclusive, a saúde do trabalhador (art. 200, II), seja qual for seu regime e a natureza de trabalho.

Diversos tratados internacionais de direitos humanos, como o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 12) e as Convenções da OIT (particularmente as de ns. 155 e 161), incorporados ao direito brasileiro pelo menos como normas supraleais<sup>38</sup>, garantem que o trabalho humano está sujeito à proteção contra os riscos laborais à saúde humana.

Não há, pois, um conflito entre livre-iniciativa e trabalho saudável, entre propriedade e meio ambiente do trabalho equilibrado, entre direitos afetos ao empregador (tomador ou fornecedor de serviços) e direito à saúde. “O trabalho humano, livremente organizado e utilizando-se dos fatores de produção (...), deve, necessariamente e impreterivelmente, resguardar a integridade física e psíquica do trabalhador”<sup>39</sup>, seja ele empregado ou não.

Por isso, qualquer que seja o ambiente e a forma em que o trabalho é realizado, o desenvolvimento de qualquer atividade econômica produtiva – autônoma, empregatícia ou de qualquer outra natureza – deve observar a sustentabilidade e a salubridade do ambiente de trabalho, respeitar a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador afetos a sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social<sup>40</sup> e eliminar ou atenuar os riscos psicossociais do trabalho.

---

38 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus 95.967-9/MS. 2ª Turma. Relatora Ministra Ellen Gracie. Publicado no *Diário de Justiça da União* de 28 nov. 2008.

39 CHEHAB, Gustavo Carvalho. *O direito sanitário e ambiental do trabalho como impositivo de uma política de saúde mental no trabalho*. Tese de Doutorado (em Direito). Centro Universitário de Brasília: Brasília, 2019. p. 100.

40 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, n. 23, v. 2, out. 2013, p. 49.

O art. 7º, XXII, da Constituição, que coíbe degradações ambientais no trabalho<sup>41</sup>, ainda que de ordem psicossocial, estende-se a todos os ambientes laborais, inclusive aqueles prestados por meio de plataforma digital, e alcança a todos que se utilizam ou se aproveitam do trabalho humano.

O operador da plataforma digital, que contrata ou se utiliza de trabalhadores e oferece seus serviços a terceiros, detém a responsabilidade constitucional de reduzir os riscos profissionais à saúde desses trabalhadores, de preservar a saúde ocupacional deles e de manter hígidas as condições ambientais de trabalho, podendo responder diretamente pelos danos causados a eles, nos termos dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, e 186, 187 e 927 do Código Civil.

Também aquele que horizontaliza ou descentraliza serviços (como os de entregas) pela utilização de mão de obra por meio de plataforma digital também atrai para si a responsabilidade direta, pois optou em utilizar tal serviço quando o contratou. Incumbe-lhe assegurar o respeito à vida, à segurança e à saúde no trabalho e a integridade psicofísica do trabalhador.

Se a empresa fornecedora do serviço ou do produto e a operadora do aplicativo unem-se para tirar o aproveitamento econômico de atividade de um trabalhador humano, então ambos concorrem para o mesmo fim e a responsabilidade deles é solidária, na forma do art. 264 do Código Civil.

Será objetiva a responsabilidade do aplicativo e/ou do fornecedor do serviço quando houver riscos ocupacionais inerentes à própria atividade exercida ou ao serviço prestado (art. 927, parágrafo único, do Código Civil). Isso acontece, por exemplo, no caso dos motoqueiros entregadores de aplicativos, pois a própria legislação já considera essa atividade como perigosa (art. 193, § 4º, da CLT com redação dada pela Lei nº 12.997/2014).

Ainda que se afaste a responsabilidade objetiva, haverá a responsabilidade subjetiva quando o dano à saúde ocupacional do trabalhador em plataforma digital decorrer de dolo ou de negligência, de imprudência ou de imperícia na conduta, comissiva ou omissiva, do aplicativo ou do fornecedor de bens e de serviços (art. 7º, XXII, da Constituição). Isso pode acontecer em situações como a má eleição ou a má escolha de certo meio para execução da atividade, a ausência de fiscalização ou de treinamento, incúria na assistência pós-acidente ou doença.

Afastada a solidariedade da empresa fornecedora do bem e do serviço que se utiliza diretamente do trabalhador de aplicativo, poderá ela responder

---

41 ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003. p. 109.

de forma subsidiária pelo infortúnio laboral quando houver a culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, caso haja mera intermediação de mão de obra (art. 5-A, §§ 3º e 5º, da Lei nº 6.019/74 e Súmula nº 331, IV, do TST) ou ser a responsável direta, se for a contratante real e única do trabalhador. Tal empresa tem o dever de avaliar os riscos psicossociais do trabalho de dano à saúde do trabalhador, eliminá-los e, não sendo possível, atenuá-los, inclusive, fornecendo equipamento de proteção individual e treinamento.

A Lei nº 14.297/2022 previu algumas medidas de proteção ao entregador de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência de saúde pública no Brasil decorrente da infecção da covid-19, como assegurar assistência financeira aos contaminados pelo SARS-CoV-2, contratar seguro contra acidentes e fornecer informações sobre os riscos e os cuidados necessários em razão da covid-19.

Essa lei não promoveu a saúde laboral de forma integral, mas parcial, sob o ponto de vista objetivo (ateve-se a certas medidas de enfrentamento da covid-19), temporal (enquanto perdurar a emergência sanitária), ou subjetivo (resguardando apenas trabalhadores de entregas e responsabilizando apenas a empresa de entrega por aplicativo). Ainda que seja um primeiro passo para o reconhecimento do direito à saúde ocupacional de trabalhadores de plataforma digitais, a Lei nº 14.927/2022 passou longe de garantir as dimensões universal, igualitária e integral do direito à saúde no trabalho.

Como não há meia saúde e o imperativo constitucional é de promover a todos a saúde, o meio ambiente de trabalho equilibrado e a redução dos riscos laborais, parece lógico que tal proteção aos trabalhadores das plataformas digitais não se restringe ao período da pandemia do coronavírus, aos entregadores por aplicativo, a certas empresas de aplicativos ou aos casos de covid-19, diversamente do que faz crer a Lei nº 14.297/2022.

O 20º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho<sup>42</sup>, reunido entre os dias 27 e 30 de abril de 2022, aprovou tese por mim defendida e incorporada pela Amatra 10, assim ementada:

“PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS. I – São responsáveis pela proteção à saúde e pela redução dos riscos laborais dos trabalhadores de plataformas digitais:  
a) a empresa fornecedora do meio digital que contrata ou seleciona

---

42 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 20º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Teses aprovadas*. Ipojuca, 30 abr. 2022, tese 5, comissão 1. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/conamat/20-edicao>. Acesso em: 7 maio 2022.

esses trabalhadores; b) a empresa que se utiliza dos serviços desses trabalhadores para prestar serviços a terceiros. II – A responsabilidade da empresa fornecedora da plataforma digital e da empresa beneficiada por esse serviço é solidária. III – É possível a responsabilização objetiva ou subjetiva desses contratantes ou beneficiárias do trabalho humano em plataforma digital. IV – A proteção à saúde desses trabalhadores não está adstrita ao período da pandemia do coronavírus ou aos casos de covid-19, diversamente do que faz crer a Lei nº 14.297/2022.”

Não há dúvida de que, independentemente da natureza de relação de trabalho, o trabalhador de plataformas digitais tem o direito de proteção à sua saúde ocupacional, cabendo às empresas de aplicativo e a fornecedora do produto ou do serviço, que se beneficiam desse trabalho, assegurarem o direito à saúde ocupacional no trabalho, a redução dos riscos laborais e o meio ambiente do trabalho equilibrado. Havendo dano à saúde laboral, poderá haver responsabilidade direta, solidária ou subsidiária, se for o caso, e objetiva ou subjetiva, dependendo da atividade ou do serviço prestado.

### 5 – Conclusão

A saúde é um direito fundamental para todos, sendo dever do Estado garanti-la e de todos em respeitá-la. A saúde é um direito individual e social, possui uma dimensão de defesa e outra de prestação e precisa ser assegurada de forma universal, igualitária e integral, não havendo “meia saúde”.

A saúde no trabalho objetiva a prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais, a promoção e a proteção da saúde do trabalhador e melhoria das condições e do ambiente laboral. A promoção da saúde no trabalho compreende a gestão dos fatores laborais de riscos psicossociais.

Novas formas de trabalho flexível estão surgindo com a Revolução 4.0, entre as quais as fundadas em cultura de compartilhamento e de colaboração social, cujas premissas – ainda que falsas – são de que há uma igualdade entre os participantes da relação negocial e de que os bens de consumo subutilizados podem ser destinados a gerar renda, inclusive para desempregados. Aprimorou-se a concepção de plataforma, como forma de organização do trabalho, e de empresa como mero eixo que coordena diversos contratos ou como local de troca e de encontro entre demanda e procura.

As plataformas digitais de trabalho são infraestruturas tecnológicas (aplicativos) que possibilitam que o trabalhador se coloque à disposição para prestar os serviços de um negócio empresarial demandados pelo usuário. Há várias

formas e modos de atuação das plataformas digitais, inclusive, o que interliga o usuário e o trabalhador e o que possibilita a vinculação com um prestador de serviço ou de produto. Existem embates sobre a existência de vínculo de emprego ou autonomia desses trabalhadores, mas que não elidem o direito à saúde ocupacional desses trabalhadores.

A Constituição Federal condiciona a livre-iniciativa e a propriedade à saúde e ao trabalho; assegura o trabalho seguro, a redução dos riscos à saúde inerentes ao trabalho, o meio ambiente do trabalho hígido e a universalidade do direito à saúde; e resguarda a saúde do trabalhador independentemente do regime de trabalho (arts. 1º, IV, 5º, XXIII, 7º, XXII, 170, *caput* e III, 193, 196 e 200, II e VIII). A livre-iniciativa é o trabalho prestado para si ou em favor de si e, como tal, não tem valor maior do que o trabalho realizado em favor de outrem. A ordem econômica está sujeita à função social da propriedade e à defesa do meio ambiente (art. 170, III e VI). O trabalho humano, ainda que livremente organizado, deve, necessária e impreterivelmente, resguardar a saúde ocupacional de qualquer trabalhador, empregado ou não.

O operador da plataforma digital, que contrata ou se utiliza de trabalhadores e oferece seus serviços a terceiros, detém a responsabilidade de reduzir os riscos à saúde desses trabalhadores, de gerir os riscos psicossociais do trabalho e de preservar a saúde deles, e responde pelos danos causados a eles (arts. 5, V e X, da Constituição Federal, e 186, 187 e 927 do Código Civil). Também os fornecedores de serviços e de produtos que, por meio de plataforma digital, utilizem mão de obra atraem para si tal responsabilidade.

A princípio, a responsabilidade de ambos é solidária (art. 264 do Código Civil) e objetiva quando o risco à saúde decorrer da própria atividade exercida ou do serviço prestado (art. 927, parágrafo único, do Código Civil). Porém, há margem para a responsabilidade subsidiária (art. 5-A, §§ 3º e 5º, da Lei nº 6.019/74), direta ou subjetiva (art. 7º, XXII, da Constituição).

A Lei nº 14.297/2022 assegurou alguma responsabilidade de empresa de *delivery* por aplicativo, sem observar as dimensões universal, igualitária e integral do direito à saúde ocupacional. Como não há meia saúde, a proteção à saúde laboral dos trabalhadores das plataformas digitais transcende às limitações objetivas, temporais e subjetivas da Lei nº 14.297/2022.

Logo, independentemente da natureza da relação de trabalho, o trabalhador de plataforma digital tem o direito de proteção a sua saúde ocupacional. O aplicativo e o eventual fornecedor de produto ou de serviço têm responsabili-

dades em garantir o direito à saúde no trabalho, reduzir os riscos psicossociais laborais e preservar o meio ambiente do trabalho equilibrado.

## 6 – Referências bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, n. 23, v. 2, out. 2013.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 7 maio 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 20º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Teses aprovadas*. Ipojuca, 30 abr. 2022, tese 5, comissão 1. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/conamat/20-edicao>. Acesso em: 7 maio 2022.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad líquida*. 3ª reimp. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2004.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 271.286/RS. 2ª Turma. Relator Ministro Celso de Mello. Publicado no *DJ* de 24 nov. 2000.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus 95.967-9/MS. 2ª Turma. Relatora Ministra Ellen Gracie. Publicado no *Diário de Justiça da União* de 28 nov. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental na Suspensão de Tutela Antecipada 175/CE. Plenário. Relator Ministro Gilmar Mendes. Publicado no *Diário de Justiça Eletrônico* de 29 abr. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado no *DEJT* de 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001256-86.2021.5.02.0084. 4ª Turma. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicado no *DEJT* de 6 maio 2022.

CAMARGO, José A. O direito à integridade psicofísica nos direitos brasileiro e comparado. *Revista da SJRJ*, Rio de Janeiro, n. 26, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2015.

## DOCTRINA

CHEHAB, Gustavo Carvalho. *O direito sanitário e ambiental do trabalho como impositivo de uma política de saúde mental no trabalho*. Tese de Doutorado (em Direito). Centro Universitário de Brasília: Brasília, 2019.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, v. 37, n. especial 1, jul./dez. 2002.

ECHEVERRI L., Maria Esperanza. Derecho a la salud, Estado y globalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, Medellín, Universidade de Antioquia, v. 28, n. especial, mar. 2008.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. *Direito fundamental à saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

FLÓREZ, Manuel. *Morfologia latina*. São Paulo: Centro de Noviciado da Legião de Cristo, 2001.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. Tese de Doutorado (em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>. Acesso em: 7 maio 2022.

HART, Oliver. An economist's perspective on the theory of the firm. *Columbia Law Review*, Chicago, v. 89, n. 7, nov. 1989. Disponível em: [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA549\\_Fall%202010/Session%204/Hart%20\(1989\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA549_Fall%202010/Session%204/Hart%20(1989).pdf). Acesso em: 7 maio 2022.

LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, IPEA, ano 27, n. 71, abr. 2021.

MAGGIO, Marcelo Paulo; DALLARI, Sueli Gandogf. A efetivação jurídico-política do direito à saúde no Supremo Tribunal Federal. *Revista de Direito sanitário*, São Paulo, v. 17, n. 3, fev. 2017.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina R. Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 56, jan./jun. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *ILO list of occupational diseases*. Genebra: OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Workplace stress: a collective challenge*. Genebra: ILO Publications, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 8 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Constituição da Organização Mundial de Saúde*. Nova Iorque, 1946, preâmbulo. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 7 maio. 2022.

## DOUTRINA

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Gestão de riscos psicossociais – modelo europeu: aspectos chaves*. 2011. Disponível em: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/fact\\_01.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/fact_01.pdf). Acesso em: 8 maio 2022.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, Evanna. Educação ambiental no trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XV, n. 30, set. 2005.

UNIÃO EUROPEIA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Jul. 2013. Disponível em: [https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index_html). Acesso em: 8 maio 2022.

Recebido em: 09/05/2022

Aprovado em: 31/05/2022