

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”

ISADORA SILVEIRA

**REGULAMENTAÇÃO PANDÊMICA DOS ENTREGADORES QUE DEPENDEM
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A LEI Nº 14.297/2022**

UBERLÂNDIA-MG

2022

ISADORA SILVEIRA

**REGULAMENTAÇÃO PANDÊMICA DOS ENTREGADORES QUE DEPENDEM
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A LEI Nº 14.297/2022**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao componente TCC2 à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia – UFU, como requisito básico para a conclusão do Curso de Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Márcia Leonora Santos Regis
Orlandini

UBERLÂNDIA–MG

2022

**REGULAMENTAÇÃO PANDÊMICA DOS ENTREGADORES QUE DEPENDEM
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A LEI Nº 14.297/2022**

Trabalho de conclusão de curso orientado pela Prof^a.
Dr^a. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini,
apresentado à Faculdade de Direito da Universidade
Federal de Uberlândia-UFU, como requisito para
obtenção do grau de bacharel em Direito, aprovado
pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 17 de julho de 2022.

Prof^a. Dr^a. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini
Orientadora – Professora Doutora na UFU

Prof. Dr. Humberto Bersani
Professor Doutor na UFU

RESUMO

Diante do aumento do uso das plataformas digitais, o que foi difundido, principalmente, quando da urgência em saúde ocasionada pelo novo Coronavírus, destacou-se a situação de precarização a que os entregadores que trabalham por meio dos aplicativos são submetidos. Evidenciou-se, ainda, que os grandes avanços tecnológicos consubstanciados pelo uso dos aplicativos para prestação dos mais variados tipos de serviço, fizeram por alterar, inclusive, as formas de trabalho existentes. Nesse âmbito, mesmo face às décadas de avanço legislativo na seara trabalhista, observou-se difundido um discurso acerca da impossibilidade de proteção dos trabalhadores vinculados aos aplicativos, que, em contrapartida, permanecem em uma circunstância de vulnerabilidade. Assim, há a necessidade de enfatizar-se a importância da Lei nº 14.297/2022 surgida em razão do contexto pandêmico, que, apesar de possuir caráter temporário, é de grande valia para evidenciar a necessária proteção dessa classe de trabalhadores. Para isso, buscou-se fazer uma análise da forma em que a prestação de serviços dos entregadores vinculados às plataformas digitais é feita, bem como examinou-se o conteúdo protetivo trazido pela Lei nº 14.297/2022.

Palavras-chave: Precarização. Entregadores. Plataformas digitais. Lei nº 14.297/2022.

ABSTRACT

In front of the increase in digital platforms services use, especially in the health crisis caused by Coronavirus, the precarious work situation of the delivery service through the apps got worse. It is evident that technological advances, like all the types of service apps, have changed all the forms of existing work. In regard, even in the face of decades of legislative progress in labor justice still exists a gradual discourse of the impossibility to ensure protection for these workers who stay in vulnerable conditions. Therefore, there is a need to emphasize the importance of Law number 14.297/2022, which emerged due to the pandemic context and has great value to highlight the necessary protection of this class of workers despite having a temporary. For this purpose, an analysis was carried out about the forms of work between companies of digital delivery, and their deliveryman, as well as the protective content covered by the Law number 14.297/2022.

Keywords: Precarious work. Deliveryman. Digital platforms. Law number 14.297/2022.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SUAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS.....	9
3	O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	10
4	A RELAÇÃO DE PARCERIA DIFUNDIDA E A AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO TRABALHISTA.....	13
5	O DIREITO À SAÚDE DOS ENTREGADORES.....	17
6	A INTERVENÇÃO ESTATAL POR MEIO DA LEI Nº 14.297/2022.....	19
7	CONCLUSÃO.....	23
	REFERÊNCIAS.....	25

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as relações de trabalho foram moldando-se de acordo com as tecnologias existentes, ou seja, as formas de trabalho eram ditadas conforme o desenvolvimento tecnológico. Com isto em vista, cumpre rememorar que a Primeira Revolução Industrial ocorrida a partir da segunda metade do século XVIII, foi um período de grande desenvolvimento e consolidação da indústria, o que modificou sensivelmente a relação de trabalho¹. Nesse âmbito, o homem deixou de ser o transformador direto dos bens, o que lhe era possibilitado pela via artesanal, para se tornar um “apêndice” da fábrica². Ainda neste período, houve redução dos custos de produção, abrindo espaço para maior lucratividade, tendo em vista o grande aumento da daquela, o que não era possibilitado pela via artesanal. Assim, o trabalhador, antes atrelado às relações escravagistas e servis, passa a ser dependente do proprietário do meios produtivos³.

Em continuidade, com as novas fontes de energia incorporadas ao processo fabril e consequente automação, foi possibilitada a racionalização do trabalho, merecendo destaque nesse momento os sistemas fordista e taylorista de produção, o que fez surgir, em meados do século XIX, a chamada Segunda Revolução Industrial. Em referida fase, os processos de manufatura foram otimizados, necessitando os operários de maior qualificação, o que se fez por por meio das primeiras formas de treinamento e habilitação de mão de obra. Diante da especialização dos trabalhadores, a maximização da produtividade tornava-se a finalidade única da empresa⁴, de modo a sempre ensejar maior lucratividade.

Após, já no século XX, verificou-se maior entrelaçamento entre o conhecimento científico e o sistema produtivo. Nesse sentido, a chamada Terceira Revolução Industrial, trouxe profunda modificação nos sistemas de produção, e, em decorrência, na própria relação de trabalho que a partir deste momento passa a ser mais flexível. Dentro do padrão toyotista, o empregado é convidado a participar do processo produtivo⁵, unindo a tal fator a extensa utilização da informática e robótica.

Mais adiante, fala-se na existência de uma Quarta Revolução Industrial, ou da denominada Indústria 4.0, por meio da qual a linha de produção pode ser remotamente

¹ COTRIM, Gilberto. **História Global: Brasil e Geral**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

² GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 87.

³ GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 88.

⁴ PEREIRA, Liony Sena. **A quarta revolução industrial e as possíveis consequências no mundo do trabalho**. Orientador: João Antolino Monteiro. 2019. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2019.

⁵ GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 142.

acionada, permitindo, assim, o alcance de novos patamares de produtividade, flexibilidade, qualidade e gerenciamento⁶.

É nesse cenário que surge o trabalho nas plataformas digitais, muitas vezes gerido por meio de aplicativos⁷. Neste sistema cria-se uma perspectiva de autonomia e flexibilidade no trabalho, vez que, conforme denota-se, o que se veicula por meio dos referidos aplicativos como *Uber*, *iFood* ou *99 POP*, é que os motoristas ou entregadores são parceiros da plataforma atuando até mesmo com a proposta de flexibilidade de horário.

Contudo, o que se verifica é que essa nova relação de trabalho que proporciona a suposta parceria, renda fácil, remuneração significativa, flexibilidade de horário, bem como a ausência de chefes⁸, coloca em situação de hipervulnerabilidade um grande contingente de trabalhadores.

Essa nova morfologia de trabalho, com trabalhadores invisíveis⁹ liderados pelos algoritmos, acarretam em uma falsa noção de liberdade e autonomia do trabalhador que, entretanto, muitas vezes fica refém de avaliações dos clientes e até bloqueios temerários por parte das empresas detentoras das plataformas digitais. Nesse âmbito, constata-se uma ausência de limite para atuação das plataformas digitais o que inevitavelmente leva esses trabalhadores autônomos a uma situação de dependência dos referidos aplicativos.

Além disso, com a pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus, a requisição dos serviços de *delivery* aumentou, ainda no ano de 2020, em 149%¹⁰. Por consequência, a demanda pelos entregadores considerados autônomos aumentou demasiadamente, contudo, ainda durante grande período, os trabalhadores de aplicativos como *iFood*, *Rappi*, *Uber Eats*, entre tantos outros, continuavam expostos ao contágio da doença sem quaisquer garantias sanitárias face à pandemia do novo Coronavírus. Nesse sentido, verifica-se que todos os riscos de saúde decorrentes da atividade profissional desenvolvida por este trabalhador na pandemia decaíam diretamente sobre ele¹¹, não havendo qualquer tipo de auxílio no que se refere ao fornecimento

⁶ WENDEL BORGES DE LIMA, Alessandro *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Ministério Público do Trabalho, Brasília, 2019.

⁸ CARDOSO, Ana Claudia Moreira *et al.* O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, ed. 5, p. 206-230, 2020.

⁹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

¹⁰ SARAIVA, Jacilio. **Novos hábitos fazem gastos com entregas crescerem em 149% em 2020**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2021/06/29/novos-habitos-fazem-gastos-com-entregas-crescerem-149-em-2020.ghtml>. Acesso em: 27 fev. 2022.

¹¹ AQUINO, João Victor Maciel de Almeida *et al.* Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

de equipamentos para proteção individual contra a doença.

Nesse contexto, urgiu a grande necessidade de intervenção estatal para buscar amenizar a vulnerabilidade ocasionada pelo novo Coronavírus e não só, já que se verifica a necessidade de conferir a esses trabalhadores o cuidado também em outros âmbitos, como, por exemplo, conferindo seguros em caso de eventuais acidentes.

A Lei nº 14.297/2022, oriunda do Projeto de Lei nº 1.665/2020, que possui caráter temporário e excepcional, dispõe acerca de medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a manutenção da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19¹². Ainda, a referida legislação define quais serão os destinatários da norma e os titulares do direito, de acordo com o que demanda o seu artigo 2º.

Com a definição do seu âmbito de proteção, a lei determina também o dever de assistência da empresa de aplicativo, bem como a higidez no meio ambiente laboral, compreendendo medidas de tutela de saúde e segurança¹³, entre outras medidas. Em sendo uma lei, conforme já mencionado, de caráter excepcional e temporário, busca-se analisar a importância da regulamentação pandêmica no que se refere aos entregadores contratados por meio de plataforma eletrônica de aplicativo de entrega e as possíveis implicações da novel legislação nessa nova morfologia de trabalho que carece de medidas protetivas e concretas direcionadas a tais trabalhadores.

2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SUAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS

Sabe-se que quando da ocorrência das revoluções industriais aconteceram profundas modificações nas estruturas sociais, nos sistemas econômicos, e, conseqüentemente, nas relações trabalhistas¹⁴. Diante da revolução digital que se vive atualmente, a qual resulta em maior integração da sociedade e economia, é possível mencionar, segundo o economista alemão Klaus Shwab, o início de uma Quarta Revolução Industrial, cuja origem é justamente vinculada

¹² BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

¹³ LOPES, Adriano Marcos Soriano. **A proteção ao entregador por aplicativo**: uma análise da Lei nº 14.297/2022. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protacao-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 27 fev. 2022.

¹⁴ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília, 2017, p. 15.

às mudanças radicais trazidas pela tecnologia digital e sistemas de telecomunicações¹⁵.

Na denominada “Indústria 4.0”, conceito surgido em 2011 na Feira de Hannover na Alemanha¹⁶, as mudanças restam fundamentadas “na combinação de tecnologias inovadoras como manufatura digital, *IoT* (Internet das Coisas), inteligência artificial e robótica avançada”¹⁷. Destaca-se que os fundamentos da maior produtividade, economia de tempo, redução de custos, bem como a eficiência, exigências tão caras às revoluções industriais anteriores, continuam a revelar demasiada importância nessa que vivencia-se.

Não obstante as semelhanças existentes, conforme o já citado economista Klaus Schwab, a Quarta Revolução Industrial é intrinsecamente diferente das revoluções industriais anteriores em razão, principalmente, da fusão muito mais rápida e ampla entre os diversos tipos de tecnologia, bem como a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos¹⁸.

Além disso, com o fenômeno da digitalização, o mercado viu surgir em grande escala os consumidores digitais, sendo traçadas, com isso, estratégias de marketing com base na análise de grandes bases de dados, as quais são capazes de gerar otimizações, reduções de desperdício, bem como adequação à sustentabilidade¹⁹.

Nesse sentido, resta latente que a Quarta Revolução Industrial resultou também na existência de novos produtos e serviços que, além de rapidamente difundidos – como a *Uber* que há alguns anos era um serviço desconhecido – aumentam demasiadamente a eficiência aos consumidores²⁰, vez que os mais variados serviços podem ser remotamente controlados e acionados.

Com isso, nota-se que a Indústria 4.0 pode ser definida como um sistema produtivo integrado a computadores ou dispositivos móveis ligados à internet que possibilitam gerenciamento, cooperação e interação com determinado sistema em qualquer lugar do globo²¹.

3 O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

¹⁶ WENDEL BORGES DE LIMA, Alessandro *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

¹⁷ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília, 2017, p. 16.

¹⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

¹⁹ WENDEL BORGES DE LIMA, Alessandro *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

²⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 23.

²¹ WENDEL BORGES DE LIMA, Alessandro *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

A partir da Indústria 4.0 – a qual concebeu um salto tecnológico – pode-se perceber certas mudanças na cadeia produtiva. Além da intensificação dos processos produtivos automatizados, é vivenciada “a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI”²².

Nesse contexto os mais variados termos são utilizados para buscar uma definição às transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e nos negócios do capital. O jurista Ricardo Antunes citando o autor De Stefano, apresenta uma definição aos termos “*platform economy, gig economy e collaborative economy*” como sendo uma atividade pela qual o trabalho seria contratado ou realizado através da TIC, podendo ser efetuado digitalmente ou presencialmente²³.

Ainda, outro termo cunhado para tentar elucidar às citadas modificações tecnológicas que conferiram diversas mudanças na morfologia do trabalho é o *crowdsourcing*. O que se revela nesse caso é a “transferência de trabalho das empresas para o usuários de plataformas digitais, transformados em uma multidão indeterminada de trabalhadores”²⁴. Destarte, inúmeros trabalhadores – que por vezes não são contratados ou pré-selecionados – dispõem-se a executar as tarefas disponibilizadas, arcando com os demais riscos e custos²⁵.

É nessa conjuntura que pode-se pensar no trabalho em plataformas digitais como o *iFood*. O aplicativo e o site surgiram no ano de 2012 e a referida empresa brasileira apresentou um crescimento exponencial ao longo dos anos, chegando a 20 (vinte) milhões de pedidos por mês no ano de 2019²⁶. Já no ano de 2020, uma pesquisa realizada pela FIPE revelou que o *iFood* gerou cerca de 730 (setecentos e trinta) mil postos de trabalho, o que equivale a 0,72% da população brasileira ocupada²⁷.

No que concerne aos entregadores vinculados à plataforma, ressalta-se que o ideal de

²² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

²³ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

²⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

²⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

²⁶ IFOOD. **Pensou iFood, pensou na FoodTech referência na América Latina**. Osasco, 2021. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

²⁷ IFOOD. **Pesquisa da Fipe revela que iFood responde por R\$32 bi do PIB nacional em 2020**. Osasco, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/pesquisa-fipe-revela-que-ifood-responde-por-32-bi-do-pib-nacional-em-2020/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

relação difundida é de parceira, sempre realçando que os riscos na prestação do serviço é do entregador(a) – cabendo à plataforma digital apenas a conexão entre clientes, estabelecimentos e entregadores(as); a autonomia dos entregadores(as) em realizar as entregas quando, como e onde quiserem; ausência de imposição na periodicidade e disponibilidade no serviço de entrega; bem como falta de fiscalização acerca das atividades do entregador(a); por fim, evidencia-se que não há vínculo empregatício²⁸.

Essa relação de parceria que é difundida pela citada plataforma digital é hábil para gerar uma percepção de autonomia, flexibilidade e possibilidade de autogerenciamento. Ou seja, o entregador(a) pode, inclusive, trabalhar por meio de outras plataformas gerenciando seu tempo e modo de trabalho.

Nesse ideal de “empreendedorismo” que é propagandeado, de acordo com a cientista social Ludmila Abílio, esses trabalhadores, apesar de gerentes de si próprios, seguem subordinados às empresas²⁹, e isso se verifica mediante o registro de tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; avaliações; tudo perante o manifesto controle dos algoritmos³⁰.

Ademais, tais plataformas digitais como o *iFood* delimitam qual trabalhador fará determinadas atividades; qual o prazo para a execução do serviço; os valores que serão percebidos; além de promover bloqueios impedindo que os entregadores exerçam suas atividades por tempo determinado³¹, entre outras medidas que revelam certo controle da força de trabalho.

Nessa nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho³², apesar da difundida flexibilidade da jornada, o que se observa na prática é uma carga horária excessiva de trabalho, por meio da qual o entregador se vê permanentemente disponível³³, arcando com todos os riscos inerentes, enquanto as empresas se furtam em prestar qualquer proteção, direito ou garantia, verificando-se, portanto, uma ampliação do trabalho precarizado³⁴.

²⁸ IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Osasco, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

²⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

³⁰ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

³¹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

³² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

³³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

³⁴ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

Inclusive, acerca dessa nova dinâmica de trabalho afirma Ricardo Antunes:

[...] Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.³⁵

4 A RELAÇÃO DE PARCERIA DIFUNDIDA E A AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO TRABALHISTA

O que se observa é que os trabalhadores que dependem das plataformas digitais, ou seja, dos aplicativos, ocupam uma posição extremamente complexa, tendo em vista a precarização de suas condições de trabalho e a ausência de qualquer proteção no que se referem às leis trabalhistas.

Nesse sentido, apesar das inovações trazidas pela chamada “Quarta Revolução Industrial” ou “Indústria 4.0”, a realização de trabalho por meio das plataformas digitais trouxeram à tona uma nova morfologia da classe trabalhadora³⁶, que em muito depende do comando algorítmico para realização de seu trabalho, bem como dos processos de avaliação dos clientes ligados à plataforma.

Não obstante, o que é difundido pelos aplicativos é a relação de parceria, a qual, conforme os próprios termos de uso que o aplicativo determina, é de completa independência do trabalhador³⁷. Mesmo assim, mediante o gerenciamento algorítmico do trabalho, as empresas atuantes por meio dos aplicativos, designando suas atividades como se intermediadoras fossem, detêm os meios tecnológicos necessários à promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas, operando novas formas de subordinação e controle do trabalho³⁸.

Verifica-se, portanto, um novo sistema laboral, a partir do qual constata-se a necessária atualização do Direito do Trabalho, objetivando deter a perda de garantias e direitos

³⁵ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

³⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

³⁷ IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Osasco, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

³⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

fundamentais conquistados coletivamente³⁹. Apesar da aparência de maior autonomia, aplicativos como o *iFood* determinam por meio do já citado gerenciamento algorítmico qual trabalho será feito pelo entregador; indicam a rota que deve ser seguida; bem como qual a remuneração do trabalho realizado.

Além disso, dentro dos termos de uso do *iFood*, é evidente a possibilidade de bloqueios temerários dos entregadores vinculados. Ora, basta a recusa de três entregas seguidas para que a conta do trabalhador fique inativa por 15 (quinze) minutos⁴⁰. Nesse âmbito, o que pode se inferir é o grande controle da força de trabalho e consequente suplantação da flexibilidade propagandeada, vez que os trabalhadores são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho⁴¹.

Dessa maneira, o controle exercido pelas plataformas digitais sob os trabalhadores que estão em seu jugo é intenso. Com a delimitação dos valores que serão recebidos, bem como dos trabalhos que serão realizados, o que se revela é que os métodos do exercício do negócio empresarial das empresas-plataforma podem em muito ser parecidos com a atuação das empresas tradicionais no que tange ao controle do trabalho⁴².

A gestão gamificada realizada é muitas vezes baseada em incentivos e sanções que se parecem a um jogo e quase nunca mostram claramente seus mecanismos, mudando constantemente⁴³, e, apesar da obscuridade do funcionamento para os trabalhadores sujeitos a essas condições em razão, principalmente, da dificuldade quase geral de compreensão do gerenciamento algorítmico, para as plataformas digitais a identificação dos trabalhos realizados é de extrema facilidade.

Ora, os aplicativos detêm a exata localização do trabalhador, com a possibilidade de exame de quantas foram as horas trabalhadas, quantas entregas foram realizadas e tempo dessas. Nesse ponto, constata-se a facilidade que as novas tecnologias trazem de tornar rápido, preciso e incontroverso os trabalhos realizados, propiciando quiçá a identificação de aspectos inerentes ao reconhecimento de uma relação de emprego que em muito dependia de dispendiosa produção probatória.

³⁹ TERRAGNO, Pedro Custódio. NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, Porto Alegre, p. 321-343, out. 2020.

⁴⁰ IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Osasco, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

⁴¹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

⁴² CARDOSO, Ana Claudia Moreira et al. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, ed. 5, p. 206-230, 2020.

⁴³ CARDOSO, Ana Claudia Moreira et al. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, ed. 5, p. 206-230, 2020.

Com a requisição de informações da base de dados das empresas-aplicativos, restaria possibilitado o exame minucioso do serviço desempenhado pelo trabalhador. Destarte, em que pese a suposta facilidade de obtenção de dados e informações, o que se constata é uma enorme dificuldade na estipulação das normas de proteção ao trabalho, vez que é imposto um ideário de inviabilidade de regulação protetiva⁴⁴.

As plataformas digitais que se autointulam intermediadoras, alegam ser apenas um sistema capaz de conectar os motoristas autônomos e usuários de serviços, não efetuando, portanto, o controle da mão de obra e da prestação de serviços⁴⁵. Diante da suposta ausência de poder diretivo dessas plataformas, muitas decisões jurídicas não reconhecem os trabalhadores como empregados aos moldes do que demanda o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, veja-se:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário⁴⁶.

Pois bem, através da retromencionada disposição legal pode se chegar aos elementos fáticos-jurídicos que compõem e determinam a existência de uma relação de emprego, os quais, segundo Maurício Godinho Delgado são a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador e não eventualidade; necessidade de subordinação ao tomador dos serviços; e, por fim, prestação de trabalho efetuada com onerosidade⁴⁷.

Resta claro e evidente, quando do exame dos termos e condições de uso da plataforma digital *iFood* para entregadores, que a empresa declara a inexistência do vínculo empregatício, ou seja, a relação seria cível e comercial, tendo em vista a ausência de qualquer relação de hierarquia, de dependência ou subordinação⁴⁸. A partir disso, muitas são as controvérsias da existência ou não da relação empregatícia com essas plataformas digitais. O que se observa a partir das decisões jurídicas é principalmente o exame da presença de subordinação dos entregadores⁴⁹. A título de exemplo, cita-se:

⁴⁴ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

⁴⁵ TERRAGNO, Pedro Custódio. NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, Porto Alegre, p. 321-343, out. 2020.

⁴⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de mai. de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, 1 maio 1943.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

⁴⁸ IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Osasco, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

⁴⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal et al. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de**

[...] Ademais, é sabido que a distinção entre relação de emprego e prestação de serviços com autonomia reside **na existência ou não da subordinação jurídica**.

Para tanto, é preciso que o obreiro esteja sujeito a todo o poder diretivo do empregador, o que significa que, além de receber orientações acerca do serviço a ser prestado, deverá também a ele se reportar, apresentando justificativas diante de faltas ou necessidade de flexibilização do horário acordado, por exemplo, e sofrer sanções disciplinares no caso de condutas irregulares.

In casu, tais elementos não restaram comprovados.

O contexto probatório dos autos é suficiente para concluir pela autonomia dos serviços prestados, uma vez que, como estabelecido nos termos gerais de uso do aplicativo, o entregador tinha plena liberdade para definir seus horários, de acordo com sua disponibilidade e conveniência e o cadastro na plataforma foi realizado pelo próprio obreiro, não havendo treinamento, o que evidencia **a ausência de submissão ao poder diretivo da reclamada** [...] ⁵⁰(grifo nosso)

Contudo, existem ainda decisões contrárias à retrocitada, as quais a partir da análise dos termos de uso da plataforma, reconhecem a existência do vínculo empregatício, veja-se:

[...] Ressalta-se que a subordinação e o controle da prestação dos serviços são igualmente evidenciados na cláusula 7.1 que trata da remuneração, uma vez que revela o controle do algoritmo do número de pontos de entregas, distância percorrida, tempo de deslocamento, condições de trânsito, oferta e demanda. O controle do aplicativo é verificado em inúmeras cláusulas além da mencionada 7.1.

[...]

A própria natureza do aplicativo revela que seu escopo é oferecer serviços de entrega de refeições e alimentos vendidos por restaurantes e supermercados ao consumidor final. A contratação de entregadores é precípua para a própria execução do fim a que o aplicativo se propõe. [...]

Tenho, assim, por comprovada a relação de emprego entre as partes, na forma prevista nos artigos 2º e 3º da CLT, de 02 de janeiro 2018 e 24 de janeiro de 2022. [...] ⁵¹

Nesse sentido, o que se constata por meio da análise dos trechos das decisões colacionadas, é uma ausência de conformidade quanto ao tema, ou seja, não é pacífico jurisprudencialmente a existência ou não da relação de emprego entre, especificamente, a plataforma digital *iFood* e os entregadores a ela vinculados. Enquanto para uns o poder diretivo exercido pela plataforma é inequívoco, para outros, há extrema independência dos entregadores.

Mesmo assim, malgrado as diversas incertezas que regem esse tipo de prestação de

emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Ministério Público do Trabalho, Brasília, 2019.

⁵⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Apelação cível nº 0010255-73.2022.5.03.0022. Recorrente: Erick Alves Pereira Silva. Recorrida: Ifood.com Agência de Restaurante Online S.A. Relator: Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte, 15 jun. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=265>. Acesso em: 27 jun. 2022.

⁵¹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Apelação cível nº 0010141-34.2022.5.03.0023. Recorrente: Gilmar Alves Dias. Recorrida: Ifood.com Agência de Restaurante Online S.A. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 01 jun. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=326>. Acesso em: 27 jun. 2022.

serviço no que tange à proteção trabalhista, seu exponencial crescimento é inegável. Durante a pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus, o setor digital foi em muito demandado, havendo uma expansão dos serviços de entregas tendo em vista que os serviços de *delivery* foram uma das únicas alternativas viáveis para viabilizar a circulação de alimentos, remédios, entre outras mercadorias⁵².

As medidas de distanciamento social se mostravam como uma das únicas estratégias de combate à pandemia do novo Coronavírus, e, para isso, os mais variados tipos de atividades foram reorganizados para funcionamento na modalidade do teletrabalho, ensejando, portanto, uma maior segurança para o não contágio do vírus.

Não obstante o crescimento da demanda às plataformas digitais para o serviço de *delivery*, os entregadores, sempre classificados com parceiros e autônomos pelas empresas, continuaram desprotegidos, e, mesmo obrigados a trabalhar para manutenção do próprio sustento e sobrevivência em meio à pandemia que assolou o mundo todo, verificou-se a escassa proteção trabalhista e social.

5 O DIREITO À SAÚDE DOS ENTREGADORES

Calcado como um direito social, o direito à saúde é extremamente ligado à proteção da integridade física – tanto corporal, quanto psíquica – do ser humano⁵³. Para que isso seja possível e o indivíduo atinja o mais completo bem-estar físico e funcional, deve o Estado proporcionar a possibilidade de prevenção e recuperação a possíveis doenças a que as pessoas sejam acometidas, oferecendo um serviço público acessível e de qualidade⁵⁴.

Tal objetivo a que lançou mão Constituição Federal Brasileira, está disposto em seu artigo 6º, junto a outros direitos que visam garantir aos indivíduos melhores condições existenciais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso

⁵² VASCONCELOS, Jonnas Esmeraldo Marques de et al. Os trabalhadores das plataformas de entregas: essencialidade em tempo de Covid-19 e desproteção legislativa e judicial. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 2044-2074, 2021.

⁵³ SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

⁵⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária.⁵⁵

Em observância ao que dispõe a retromencionada disposição legal, o que pode se notar do teor dos direitos trazidos é, segundo a jurista Nathalia Masson, uma necessidade prestações positivas do Estado⁵⁶, ou seja, há uma imprescindibilidade da intervenção estatal por meio de políticas públicas para que efetivamente esses direitos sejam alcançados.

A partir disso, no que se refere ao direito à saúde a própria Carta Magna traz sua garantia ao cidadão como um dever do Estado no artigo 196, veja-se:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.⁵⁷

Destaca-se ainda que, em sendo posto como um direito social, a Constituição de 1988 inovou ao positivizar o direito à saúde como um direito fundamental, sendo dotado, portanto, de normatividade e força vinculante. Nesse sentido, os titulares de tal direito podem pleitear face ao ente estatal as necessárias prestações positivas e concretas que lhes assegurem as condições mínimas de subsistência⁵⁸.

Inclusive, especificamente em relação aos trabalhadores no que se refere ao direito à saúde, a Carta Magna assenta em seu artigo 7º, inciso XXII, a necessária redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, visando a melhoria de sua condição social. Nesse viés, para o jurista José Antônio Riberito de Oliveira Silva, o que se percebe é que o direito à saúde é um gênero do qual o direito à saúde do trabalhador é espécie, tratando-se, portanto, de um direito humano⁵⁹.

Para além, o que se denota do direito à saúde é uma interdependência com diversos outros bens ou direitos fundamentais, como o direito à vida, à integridade física e psíquica, privacidade, alimentação, trabalho e tantos outros⁶⁰. No que se refere ao trabalhador, quando se analisa a incidência do direito à saúde à sua prática funcional, o que percebe-se é a extrema ligação ao direito à vida e suas projeções exteiores, vez que:

[...] não há vida digna se o trabalhador perdeu sua saúde ou se a teve debilitada, principalmente se isso decorre de descumprimento das obrigações negativas ou positivas impostas ao empregador ou ao Estado. Não há muito sentido em se proteger os seus direitos materiais trabalhistas ou os direitos de liberdade da esfera laboral (sindicalização ou de associação, de greve, etc.), quando o trabalhador já não tem mais saúde para continuar a prestação de

⁵⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1998.

⁵⁶ MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 7. ed. rev. atual. e aum. Salvador: JusPodivm, 2019.

⁵⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1998.

⁵⁸ MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 7. ed. rev. atual. e aum. Salvador: JusPodivm, 2019.

⁵⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

serviços ou a para a procura de novo emprego.⁶¹

Portanto, em sendo o direito à saúde do trabalhador um direito imprescindível para o ser humano, deve o Estado prover meios para garanti-lo de forma eficaz. No contexto da pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus, chamou a atenção a extensa precarização dos trabalhadores que prestavam serviços às plataformas digitais.

Ora, malgrado o aumento da demanda pelos serviços de *delivery*, e, apesar de em determinado momento ser considerado um serviço essencial por meio daquilo que dispôs o Decreto nº 10.282/2020, os entregadores continuaram expostos ao contágio sem nenhuma proteção a eles dirigida.

Desse modo, as condições precárias verificadas se acentuaram ainda mais pois o não reconhecimento do vínculo empregatício fez recair aos entregadores os riscos em saúde decorrentes do trabalho exercido na pandemia, garantindo o isolamento social de parte da população brasileira fazendo o necessário serviço de entrega, sem possuir, contudo, qualquer garantia sanitária⁶².

Assim, enquanto a prática do *home office* foi uma das soluções encontradas na tentativa de contenção do vírus, o entregadores que trabalham via aplicativo se viram sem a opção salubre. Por óbvio, a realização das entregas aumentam a probabilidade de contágio pelo vírus e consequente adoecimento.

Com isso em vista, houve a criação pelo *iFood* de um Fundo Solidário que previa um repasse de valores aos entregadores contaminados. Ressalta-se que referido montante a ser recebido era calculado com base nos repasses recebidos nos últimos 90 (noventa) dias, sendo proporcional aos 15 (quinze) dias de quarentena⁶³, possuindo um valor mínimo de R\$300,00 (trezentos reais). Contudo, verifica-se que a ajuda fornecida é ínfima, levando em consideração as necessidades dos trabalhadores e casos de internações que poderiam chegar a 60 (sessenta) dias⁶⁴.

Apesar das discussões controversas relacionadas à natureza jurídica da relação entre os entregadores e os aplicativos, vê-se a necessidade de garantir a tais trabalhadores garantias

⁶¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

⁶² AQUINO, João Victor Maciel de Almeida et al. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

⁶³ IFOOD. **Fundo Solidário e de Proteção**: o que você precisa saber. Osasco, 07 dez. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/covid-19-nossa-entrega/fundo-solidario-e-de-protecao-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 05 jul. 2022.

⁶⁴ AQUINO, João Victor Maciel de Almeida et al. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

mínimas existenciais, assegurando o direito social básico à saúde.

6 A INTERVENÇÃO ESTATAL POR MEIO DA LEI Nº 14.297/2022

A despeito de todas as inovações tecnológicas trazidas e vivenciadas em razão da chamada “Quarta Revolução Industrial”, o que em muito facilitou a vida dos consumidores⁶⁵, não se pode permitir que outras personagens sejam extremamente prejudicadas e relegadas à precarização. Ora, para o caso dos entregadores que trabalham por meio das plataformas digitais, o que se constata são trabalhadores que carecem do reconhecimento do vínculo empregatício, e, até certo momento, não detinham nenhum tipo de proteção para exercício do seu serviço.

Nesse contexto é que a precarização do trabalho resta evidenciada. O que se constata nessa nova morfologia são trabalhadores permanentemente disponíveis ao trabalho, esperando um chamado para prestação de um serviço determinado, o que leva-os a jornadas de trabalho exorbitantes⁶⁶. Além do mais, os entregadores ao enfrentar o trânsito das grandes cidades são em muito expostos a acidentes que, por óbvio, podem os afetar de forma drástica. Relembra-se, nesse ponto, que inclusive o tempo para efetuar a corrida é delimitado pela plataforma digital, e, ao não fazê-lo, o entregador está sujeito às avaliações negativas dos clientes.

Com tudo isso, as jornadas exaustivas de trabalho, bem como a exposição aos riscos quando da prestação dos serviços estipulados, vê-se uma enorme afetação ao direito à saúde desse trabalhador. Não obstante, ao serem considerados parceiros das plataformas digitais, e, por conseguinte, trabalhadores autônomos, os ônus elencados são do próprio prestador que assume os riscos da prestação laborativa⁶⁷.

Devido à pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus, o cenário tornou-se ainda mais catastrófico à categoraria dos entregadores vinculados às plataformas digitais. Em que pese o aumento da demanda pelos serviços de *delivery* – o que foi de muita valia para circulação de alimentos e outros bens enquanto da necessidade do isolamento social – esses trabalhadores permaneceram totalmente expostos ao risco de contágio pela doença que assolava o mundo com

⁶⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 23.

⁶⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

as milhões de mortes causadas pelo Sars-CoV-2⁶⁸.

É nesse contexto que surge a Lei nº 14.297/2022. Diante da evidenciada precarização das condições de trabalho dos entregadores vinculados às plataformas digitais, a intervenção estatal se mostrou extremamente necessária para minimizar os efeitos catastróficos a que restaram manifestados, principalmente, durante a urgência em saúde vivenciada.

Referida legislação é oriunda do Projeto de Lei nº 1.665/2020, o qual é de autoria do deputado Ivan Valente (Psol-SP) com outros nove deputados⁶⁹ e pretende reforçar as medidas de proteção aos entregadores de aplicativos enquanto perdurar a pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus.

Enfatiza-se que a novel legislação é direcionada ao entregador que presta serviço vinculado a uma empresa aplicativo de entrega, conforme determinam os artigos 1º e 2º, veja-se:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.⁷⁰

Assim, o que se observa é que a legislação não possui o intuito de proteger todo e qualquer trabalhador de plataformas *on-line*, pois define o destinatário da norma, no caso, a empresa de aplicativo de entrega, bem como o titular do direito, o qual é o entregador⁷¹.

Além disso, a Lei nº 14.297/2022, não se prestou a pacificar a controvérsia acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre a plataforma e o entregador, deixando claro em

⁶⁸ GARCIA, Mariana. **Com cerca de 15 milhões, mundo teve 3 vezes mais mortes na pandemia do que apontam os dados oficiais até 2021, diz OMS.** [S. l.], 5 mai. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/05/05/covid-19-oms-mortes.ghtml>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁶⁹ RAMOS, Mariana. **Lei que protege entregadores de aplicativos é sancionada com vetos.** Brasília, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/843435-LEI-QUE-PROTEGE-ENTREGADORES-DE-APLICATIVOS-E-SANCIONADA-COM-VETOS>. Acesso em: 8 jul. 2022.

⁷⁰ BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

⁷¹ LOPES, Adriano Marcos Soriano et al. **A proteção ao entregador por aplicativo: uma análise da Lei nº 14.297/2022.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protacao-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 27 fev. 2022.

seu artigo 10 a seguinte disposição:

Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.⁷²

Por conseguinte, os direitos assegurados pela lei são referentes a medidas de proteção diante de toda debilitação das condições a que essa classe de trabalhadores foi acometida durante a pandemia do novo Coronavírus. As principais medidas asseguradas estão ligadas à contratação de seguro contra acidentes em benefício do entregador cadastrado quando do período da prestação de serviços, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte; a possibilidade de afastamento do entregador da atividade laborativa em caso de infecção pelo coronavírus dando-lhe assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado; para além, materiais de proteção pessoal contra o novo Coronavírus deveriam ser fornecidos pela empresa de aplicativo de entrega⁷³.

Ademais, as empresas fornecedoras do produto ou serviço deve permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento e garantir o acesso à água potável⁷⁴. Nessa perspectiva, vê-se a intervenção do Estado na tentativa de garantir a saúde laboral desses trabalhadores em especial durante a pandemia ocasionada pelo Sars-CoV-2.

Também, a lei determina que para os casos em que houver exclusão da conta a que o entregador estiver vinculado à empresa aplicativo, aquele deverá ser avisado com antecedência mínima de três dias úteis, com as devidas informações acerca das razões que motivaram a decisão. Por fim, há a determinação de pagamento de multa administrativa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), para o caso de descumprimento dos termos da legislação⁷⁵.

Apesar das diversas garantias estipuladas pela novel legislação, elas possuem um prazo definido para acabar, tendo em vista o caráter temporário assumido pela lei que terá “vigência enquanto da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19”⁷⁶.

⁷² BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

⁷³ BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

⁷⁴ BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

⁷⁵ BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

⁷⁶ BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022**, de 05 de jan. de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

O Estado, ao intervir dispondo medidas que visam proteger os entregadores que trabalham por intermédio de empresa de aplicativo de entrega, promoveu as prestações positivas relacionadas ao direito de saúde a que é constitucionalmente assegurado ao indivíduo⁷⁷. Contudo, o que se percebe em relação aos entregadores de aplicativo, é uma condição precarizada que ultrapassa o contexto pandêmico.

Ora, apesar da evidente necessidade de proteção diante da urgência em saúde, está-se diante de um discurso acerca das novas formas de trabalho que não podem se sujeitar às normas de regulação protetiva, o que acentua a falta de limites à exploração do trabalho e precarização de suas condições⁷⁸.

Por esse motivo, o Estado não pode se furtar de prestar auxílio e condições para suplantar a precarização a que estão sujeitos esses trabalhadores. Assim, não obstante o caráter temporário assumido pela Lei nº 14.297/2022, ela é de grande valia para demonstrar a importância da instituição de medidas protetivas concretas a essa nova morfologia do trabalho.

Diante da exposta situação de precarização a que esses trabalhadores estão alocados, verifica-se que a ausência de uma legislação específica contribui para que a situação de hipervulnerabilidade, bem como dependência das plataformas digitais e do gerenciamento algorítmico, permaneça como uma dura realidade.

7 CONCLUSÃO

As facilidades oriundas dos avanços tecnológicos são evidentes e não se pode negar a capacidade de plataformas digitais como o tão citado *iFood*, em solucionar de maneira prática e fácil diversos tipos de serviços. Por isso, os benefícios e facilidades engendradas não são questionadas, e, inclusive, influenciaram diretamente o mundo contemporâneo do trabalho⁷⁹.

Também, é manifesta a concentração de poucas plataformas que dominam o mercado em que são atuantes. Assim, apesar dos benefícios trazidos aos consumidores, esse efeito plataforma acaba por centralizar poder e valor aos provedores do capital intelectual ou físico, precisando-se, portanto, encontrar um equilíbrio entre os os benefícios e riscos das plataformas digitais⁸⁰.

⁷⁷ MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 7. ed. rev. atual. e aum. Salvador: JusPodivm, 2019.

⁷⁸ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

⁷⁹ TERRAGNO, Pedro Custódio. NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, Porto Alegre, p. 321-343, out. 2020.

⁸⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro,

Em relação aos entregadores que dependem das plataformas digitais, verifica-se intensa precarização de sua condição trabalhista. Não considerados como empregados, a pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus, fez por evidenciar a vulnerabilidade a que essa classe está submetida.

Dependentes da plataforma digital no que se refere à fixação da remuneração, da rota a ser seguida, bem como do serviço a ser desempenhado, os entregadores precisam de um grande número de entregas para garantia de sua subsistência. Daí a importância da Lei nº 14.297/2022, a qual traz diversas disposições protetivas ao entregador, visando a manutenção da saúde laboral. A novel legislação, a qual é revestida de caráter temporário, é de suma relevância para garantir direitos mínimos aos entregadores.

Contudo, tendo em vista a sua condição resolutive – ou seja, o fim da pandemia do novo Coronavírus – os entregadores que prestam serviço por intermédio de empresa aplicativo de entrega permanecerão em uma lacuna legislativa em relação ao trabalho desempenhado. Portanto, apesar do avanço representado pela Lei nº 14.297/2022, ele não é suficiente à garantia de direitos, tendo em vista a proteção pontual aos entregadores, destinatários da norma⁸¹. Por isso, deve o Estado dispor dos meios necessários a proteger esse trabalhadores que sem a Lei nº 14.297/2022, não possuem quaisquer tipo de segurança jurídica para o exercício de sua profissão.

2016, p. 24.

⁸¹ NEIVA, Rafael Brisque. **Lei 14.297/22**: um alento para os entregadores de aplicativo. [S. l.], 31 jan. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/358943/lei-14-297-22-um-alento-para-os-entregadores-de-aplicativos>. Acesso em: 10 jul. 2022.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 7 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida et al. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1998.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943.

BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297/2022, de 05 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, Brasília, 05 jan. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Apelação cível nº 0010141-34.2022.5.03.0023. Recorrente: Gilmar Alves Dias. Recorrida: Ifood.com Agência de Restaurante Online S.A. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 01 jun. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=326>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Apelação cível nº 0010255-73.2022.5.03.0022. Recorrente: Erick Alves Pereira Silva. Recorrida: Ifood.com Agência de Restaurante Online S.A. Relator: Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte, 15 jun. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=265>. Acesso em: 27 jun. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira et al. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, ed. 5, p. 206-230, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: [s. n.], 2017.

COTRIM, Gilberto. **História Global: Brasil e Geral**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Mariana. **Com cerca de 15 milhões, mundo teve 3 vezes mais mortes na pandemia do que apontam os dados oficiais até 2021, diz OMS**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/05/05/covid-19-oms-mortes.ghtml>. Acesso em: 7 jul. 2022.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

IFOOD. **Fundo Solidário e de Proteção**: o que você precisa saber. Osasco, 07 dez. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/covid-19-nossa-entrega/fundo-solidario-e-de-protecao-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 05 jul. 2022.

IFOOD. **Pensou iFood, pensou na FoodTech referência na América Latina**. Osasco, 2021. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

IFOOD. **Pesquisa da Fipe revela que iFood responde por R\$32 bi do PIB nacional em 2020**. Osasco, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/pesquisa-fipe-revela-que-ifood-responde-por-32-bi-do-pib-nacional-em-2020/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Osasco, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano. **A proteção ao entregador por aplicativo**: uma análise da Lei nº 14.297/2022. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protecao-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 27 fev. 2022.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 7. ed. rev. atual. e aum. Salvador: JusPodivm, 2019.

NEIVA, Rafael Brisque. **Lei 14.297/22**: um alento para os entregadores de aplicativo. [S. l.], 31 jan. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/358943/lei-14-297-22-um-alento-para-os-entregadores-de-aplicativos>. Acesso em: 10 jul. 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal et al. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Ministério Público do Trabalho, Brasília, 2019.

PEREIRA, Liony Sena. **A quarta revolução industrial e as possíveis consequências no mundo do trabalho**. Orientador: João Antolino Monteiro. 2019. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2019.

RAMOS, Mariana. **Lei que protege entregadores de aplicativos é sancionada com vetos**. Brasília, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/843435-LEI-QUE->

PROTEGE-ENTREGADORES-DE-APLICATIVOS-E-SANCIONADA-COM-VETOS.
Acesso em: 8 jul. 2022.

SARAIVA, Jacilio. **Novos hábitos fazem gastos com entregas crescerem em 149% em 2020.** São Paulo, 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2021/06/29/novos-habitos-fazem-gastos-com-entregas-crescerem-149-em-2020.ghtml>. Acesso em: 27 fev. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

TERRAGNO, Pedro Custódio. NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, Porto Alegre, p. 321-343, out. 2020.

VASCONCELOS, Jonnas Esmeraldo Marques de et al. Os trabalhadores das plataformas de entregas: essencialidade em tempo de Covid-19 e desproteção legislativa e judicial. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 2044-2074, 2021.

WENDEL BORGES DE LIMA, Alessandro et al. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.