



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



**NOTA TÉCNICA CODEMAT N. 01/2023**

**Nota técnica para subsidiar a atuação dos membros e membras do Ministério Público do Trabalho sobre a aplicação de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aos trabalhadores que laboram interagindo com meios telemáticos e informatizados.**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por meio da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - **CODEMAT**, instituída pela Portaria nº 410/2003, com fundamento na Constituição da República, artigos 7º, XXII, 127, 196, 200, II e VIII, e na Lei Complementar n.º 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V , e 84, *caput*, e considerando a aprovação por unanimidade pelo Colegiado da Codemat na 2ª Reunião Ordinária de 2023, realizada em 08 e 09 de novembro, expede a presente **NOTA TÉCNICA** com o objetivo de orientar a atuação dos membros e das membras do Ministério Público do Trabalho na aplicação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e demais normas de proteção da saúde e da segurança no trabalho aos trabalhadores e às trabalhadoras que laboram com intermediação de meios telemáticos e informatizados, nos termos que seguem.

### **CONCEITO E HISTÓRICO**

O teletrabalho ou trabalho remoto consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), desde que não caracterizado como trabalho



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



externo, consoante definição do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Enquanto o trabalho externo é aquele que, pelas próprias características do serviço empreendido, não pode ser realizado no estabelecimento empresarial, o teletrabalho ou *home office* são modalidades de labor que poderiam ser realizadas nas dependências do empregador mas que, por uma decisão empresarial, são prestadas fora do estabelecimento da empresa, com a utilização de meios telemáticos e informatizados.

Em norma de caráter nitidamente antidiscriminatório, o art. 6º da CLT afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Assim, tem-se como premissa que no teletrabalho, seja na residência da trabalhadora ou trabalhador, seja em telecentro, será considerado como ambiente de trabalho o local onde a pessoa deve permanecer ou tem de comparecer, sob controle direto ou indireto da empresa ou pessoa do empregador, devendo ser adaptado, portanto, às diretrizes das Normas Regulamentadoras nos pontos em que há similitude das condições de trabalho.

Ainda que o teletrabalho já exista há muito tempo, na última década, as transformações vividas no mundo do trabalho, em especial a 4ª Revolução Industrial, permitiram o crescimento exponencial do teletrabalho por meio de sistemas informacionais digitais, dos quais as plataformas digitais são um exemplo. Plataformas digitais podem ser conceituadas como infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam. Plataformas digitais (ou aplicativos, que podem ser suas interfaces) permitiram que também o trabalho externo pudesse ser mediado, controlado e organizado por tecnologias de informação e de comunicação digital.

Dessa forma, o trabalho externo (e.g. transporte privado de passageiros ou de entrega de refeições/*delivery*) passou a contar com o auxílio de plataformas digitais que possibilitaram, por um lado, um incremento na produtividade do trabalho e maior eficiência na gestão dos negócios, mas, por



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



outro lado, aumentaram significativamente os impactos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O trabalho plataformizado seria, assim, um modo de trabalho mediado, organizado e moldado por meio de plataformas *on-line*. Apesar de ter a mesma natureza e utilizar o mesmo fundamento do teletrabalho, qual seja, a utilização de meio digital para gestão, empresas que utilizam plataformas contratam, via de regra, trabalho informal, sob demanda, com uma roupagem de trabalho autônomo, precário, com pagamento por produtividade ou salário por peça e compartilhamento dos riscos do negócio com os trabalhadores.

Empresas que utilizam plataformas digitais de trabalho empregam estratégias de gestão que podem ser classificadas em dois grandes grupos: organização em nuvem ou *on-line (cloudwork)* ou baseadas na localização. Quanto à primeira, do tipo *cloudwork*, o modo de gestão subdivide-se em: 1. *freelance*: trabalho na nuvem indiferente à localização do trabalhador, que pode ser feito remotamente pela internet de forma individualizada; 2. *microtask*: com a atribuição de microtarefas coletivas; 3. *crowdwork*: com a determinação de tarefas a um grupo indefinido de pessoas de forma criativa baseado em concurso. Gestões baseadas na localização, por sua vez, envolvem a atribuição de trabalhos de apresentação, ou seja, serviços em que a localização é relevante, com o trabalho sendo distribuído por meio de aplicações de *software* (aplicativos), como ocorre com serviços de acomodação e serviços de transporte e entrega de refeições.

Como se vê, enquanto o teletrabalho está normalmente associado com um contrato de trabalho típico (relação de emprego) e sem as características de um trabalho externo, o trabalho plataformizado tem sido associado a uma relação de trabalho mais ampla (e não apenas de emprego), podendo ser utilizado tanto para trabalhos externos quanto para o teletrabalho tradicional, qual seja, aquele intermediado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT. Em ambos os casos, está-se diante de perigos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



inerentes à tecnologia utilizada e à forma como essa tecnologia realiza a gestão do labor.

Os riscos inerentes ao teletrabalho e ao trabalho plataformizado estão sendo paulatinamente detectados pelas autoridades e por pesquisas científicas, mas demandam, igualmente, a aplicação do preceito fundamental que exige a redução de tais riscos, por meio da utilização de instrumentos adequados para a proteção dos trabalhadores (art. 7º, XXII da Constituição Federal de 1988).

O direito a um meio ambiente saudável para os trabalhadores e as trabalhadoras que atuam nessas condições (*home office* ou trabalho plataformizado) depende de condutas proativas de empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais para ser implementado, independentemente do questionamento quanto à natureza jurídica de tais vínculos.

Por essa razão, o objeto da presente nota técnica envolve não apenas o trabalho realizado por empregados tradicionais, com vínculos de emprego reconhecidos, que laboram em regime de *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho, mas também empregados ou trabalhadores que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais de trabalho, sejam elas do tipo *cloudwork* ou baseadas na apresentação.

## **LEGISLAÇÃO E JUSTIFICATIVA**

O conceito de saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos, químicos e biológicos, mentais, culturais e institucionais (práticas e comportamentos inclusive no âmbito digital e organizacional) que afetam a saúde e o meio ambiente do trabalho, trazendo bem-estar e qualidade de vida para o trabalhador e a trabalhadora. A saúde, na forma trazida pelos padrões internacionais da Organização Mundial da Saúde, é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade: bem-estar, nesse mesmo padrão, é um constructo de natureza



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



subjetiva, com fortes componentes culturais.

No plano internacional, o Estado brasileiro deve pôr em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, consoante prevê a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, sendo certo que referida política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho (e não apenas do emprego), reduzindo, ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Em se tratando a plataformização do trabalho de uma transformação na morfologia do trabalho em escala global, vale lembrar que as Diretrizes da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – para Empresas Multinacionais fixa como deveres das corporações:

II. Políticas Gerais

[...]

5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos.

[...]

V. Emprego e Relações do Trabalho

[...]

4.

[...]

c) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde ocupacional e segurança em suas operações.

De forma similar, os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU – Organização das Nações Unidas, afirmam que:

PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; (b) Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos

PRINCÍPIO 14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a magnitude e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem com essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das empresas nos direitos humanos.

Daí exsurge o dever de empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais de monitorar e avaliar regularmente os riscos e os impactos de decisões tomadas ou auxiliadas por sistemas de monitoramento ou de decisões automatizadas, aferindo a adequação das salvaguardas desses sistemas em face dos riscos e impactos específicos identificados e introduzindo medidas preventivas e protetivas adequadas. O monitoramento e a avaliação deverão ser conduzidos por pessoas com competência, treinamento e autoridade para exercício de tais funções.

Pelas regras do direito internacional, portanto, a responsabilidade em matéria de direitos humanos acompanha as grandes corporações onde quer que estejam situadas e independentemente do seu porte econômico, de sua estrutura jurídica, ou do seu modelo de contratação de mão de obra: seja mediante a contratação de empregados em um formato fordista, seja por meio da contratação de autônomos que desempenham atividades relacionadas ao *core business* da corporação, prevalece o dever das empresas em assegurar os direitos humanos de todos os envolvidos.

No ordenamento jurídico nacional, a Constituição da República de 1988, em seu art. 1º, incisos II a V, estabelece como fundamentos do Estado



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



Democrático de Direito a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o pluralismo político. Para dar concretude a tais fundamentos, o art. 7º, inciso XXII, fixa como direito dos trabalhadores e das trabalhadoras a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Entre as normas trabalhistas, ambientais e sanitárias e instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis (art. 154 da CLT), destacam-se as Normas Regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho (SST) do Ministério do Trabalho e Emprego.

As mencionadas normas, expressamente previstas nos arts. 155, I, e 200 da CLT, conferem aos empregadores e profissionais incumbidos da preservação da higidez do ambiente laboral os meios e as orientações necessários para que seja prevenida a ocorrência de doenças e acidentes, bem como para que sejam garantidas condições minimamente dignas de labor.

Por sua vez, a vedação a condutas discriminatórias entre trabalhadores consta da Carta Maior (artigos 5º, *caput*, e 7º, incisos XXX e XXXII), bem como da Lei n. 9.029/1995, ao estabelecer, em seu art. 1º, a proibição na adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. As disposições são reforçadas pela Convenção n. 111 da OIT, que visa promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

A adoção do teletrabalho e o trabalho plataformizado deverão observar, indistintamente, os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da internet, previstos no art. 2º da Lei n. 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), a saber: I – o reconhecimento da escala mundial da rede; II – os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais; III – a pluralidade e a diversidade; IV – a abertura e a colaboração; V – a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VI – a finalidade



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



social da rede.

Por outro lado, a própria Constituição da República impõe deveres ao Ministério Público para a efetivação de tais direitos sociais e individuais indisponíveis relacionados à saúde e à segurança do trabalhador. Logo, o Ministério Público do Trabalho instituiu, por meio da Portaria n. 410/2003, a CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, com a finalidade de articular a atuação dos membros e das membras em todo o território nacional nessa temática. Ademais, constitui-se meta institucional estratégica do Ministério Público do Trabalho a promoção da saúde e da segurança em qualquer meio ambiente de trabalho, nos termos do Enunciado n. 28 da CCR (Câmara de Coordenação e Revisão do MPT).

Em eventuais casos de judicialização, há que se recordar ainda os efeitos da Súmula n. 736 do Supremo Tribunal Federal – STF, que fixa como diretriz que “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”, o que reforça a atribuição constitucional do Ministério Público do Trabalho.

No horizonte das pesquisas acadêmicas há um relativo consenso sobre os efeitos deletérios do teletrabalho e do trabalho plataformizado sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, sejam eles empregados ou autônomos. Estudos empíricos realizados com trabalhadores têm comprovado essa precarização, em aspectos como baixas remunerações, extensas jornadas de trabalho, adoecimento mental, problemas ergonômicos, inversão do ônus decorrente dos riscos do negócio, falta de cobertura previdenciária, entre outros.

A atuação estatal se faz mais necessária do que nunca diante do novo fenômeno do teletrabalho e da plataformização do trabalho. Nesse último caso, essa atuação deve ser ampliada para além do aspecto da relação de emprego, uma vez que seus efeitos transcendem aspectos contratuais e estão impactando em mais atendimentos médicos junto ao Sistema Único de Saúde, benefícios



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



previdenciários concedidos pela Previdência Social ou indicadores estatísticos de Segurança Pública. Ainda que a regulação estatal possa imprimir maior onerosidade à atividade empresarial, não se justifica que grande parte das externalidades seja transferida para teletrabalhadores, trabalhadores plataformizados ou para a sociedade como um todo.

Muitos pesquisadores vem constatando que o universo digital aparenta estar imune à regulação estatal. Ainda não há um consenso, nos planos legislativo ou judicial, quanto à natureza da relação contratual existente entre plataformas digitais e trabalhadores. Realizar a leitura do fenômeno do teletrabalho e do trabalho plataformizado a partir de preceitos consagrados pela Constituição Federal, como o direito à vida, à saúde, à integridade física e à redução dos riscos inerentes ao trabalho – direitos humanos em essência – é peça-chave para que as autoridades possam exigir o cumprimento das leis.

Apesar da existência no ordenamento jurídico nacional de dispositivos constitucionais e legais que preveem o direito de trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho seguro e saudável, a legislação não refere expressamente que os trabalhadores em *home office* ou plataformizados possuem direitos à segurança e à saúde no trabalho, razão pela qual esta nota técnica se justifica, atendendo ao binômio utilidade e necessidade.

## **ESPECIFICIDADE DA MATÉRIA OBJETO DE REGULAMENTAÇÃO**

Das investigações e reclamações trabalhistas até então conduzidas e processadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, extraem-se provas de uma precarização do meio ambiente laboral que atinge não apenas empregados típicos em regime de teletrabalho, mas principalmente trabalhadores plataformizados, cenário este incompatível com o art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República, que prevê o direito de todos os trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



higiene e segurança, com o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável, erigido a princípio fundamental do trabalho durante a 110ª Assembleia Geral da Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2022, e com o objetivo de desenvolvimento sustentável 8.8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU, qual seja, “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores”.

Muitas empresas se defendem sob o argumento de que não contratam trabalhadores, mas apenas disponibilizam uma plataforma digital que permite o encontro entre a oferta e a demanda social. Corolário disso, não teriam responsabilidade para implementar normas de segurança e saúde no trabalho.

No entanto, não há dúvidas quanto à natureza contratual de tais “termos de uso” firmados entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais. É certo que o liame jurídico existente entre esses profissionais e as empresas decorre da liberdade contratual existente entre as partes, contemplada no art. 421 do Código Civil (negócios jurídicos bilaterais), caracterizado como um acordo de vontades, por meio do qual as partes constituem, modificam ou extinguem posições jurídicas de expressão patrimonial, ou seja, a estipulação de obrigações recíprocas (arts. 104 e seguintes do Código Civil): trata-se verdadeiramente de um contrato jurídico.

Referido negócio jurídico tem por objeto principal uma prestação de serviços, nos termos do art. 593 e seguintes do Código Civil e art. 730 e seguintes do mesmo Código, uma vez que, retirado o conteúdo do serviço prestado (serviço/transporte/entrega), retira-se, por completo, a essência deste contrato entre as partes, razão pela qual esses profissionais aderentes devem ser enquadrados, minimamente, como **trabalhadores**, nos termos do caput do art. 7º da Constituição da República.

Dessa forma, independentemente da interpretação definitiva que os tribunais pátrios venham a consagrar acerca do vínculo jurídico existente entre tais trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais, parece



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



não haver dúvidas quanto à caracterização desse objeto contratual como um serviço, ou seja, como um trabalho.

No Brasil, a Lei Orgânica da Saúde – Lei n. 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, *caput*), sem excluir o dever *das pessoas, da família, das empresas e da sociedade* (§ 2º), afinal, a saúde é direito social de todos e dever do Estado (arts. 6º e 196 da CF/88).

Essas novas modalidades de trabalho devem ser protegidas em matéria de segurança e de saúde do trabalho por força do valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV e art. 170, *caput*, da CF/88, da possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes do trabalho e por colocar em risco fornecedores e consumidores (art. 927, parágrafo único e art. 932, III, do Código Civil, art. 7º, XXVIII, da CF/88 e Tema 932, decidido pelo STF, com repercussão geral, no julgamento do Recurso Extraordinário 828.040).

Tem-se, ainda, a consagração do princípio da prevenção no direito ambiental que abrange o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII c/c art. 225 da CF/88) e a diretriz da política nacional de prevenir acidentes e danos à saúde que forem consequência do trabalho (Convenção n. 155 da OIT).

A Lei n. 6.019/74 foi recentemente alterada pela Lei n. 13.429/2017, em seu art. 5º-A, § 3º, para prever que é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato, o que certamente se estende a trabalhadores platformizados contratados por referidas empresas, mas também a empregadores que contratam empregados para trabalharem na modalidade *home office*. Ademais, conforme alteração do § 2º, do art. 9º da mesma lei: “A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



*designado*". O art. 8º da CLT prevê expressamente a possibilidade de utilização da analogia e do direito comparado como fonte supletiva na falta de disposições legais ou contratuais expressas.

O Decreto n. 9.571/2018, que trata do dever de monitoramento dos direitos humanos por parte das empresas, por sua vez, também se aplicaria a empregadores que contratam empregados em regime de teletrabalho ou a empresas proprietárias de plataformas digitais, pois compete às empresas, em qualquer cenário, garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, competindo-lhes adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados (art. 7º, VII). As violações de direitos humanos, incluídos os riscos sobre a segurança e a saúde dos empregados (aqui incluídos os acidentes do trabalho) e os impactos negativos sobre os direitos humanos, direta ou indiretamente relacionados com a sua atividade, devem ser monitoradas pelas empresas (art. 10, II).

Entende-se por acidente do trabalho, nos termos do art. 19 da Lei n. 8.213/1991, aquele infortúnio que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais referidos no inciso VII do art. 11 da mesma Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Dessa forma, no caso de motoristas de aplicativo, motociclistas/ciclistas entregadores de refeições, trabalhadores externos ou trabalhadores em regime de teletrabalho, todo acidente que ocasione tais lesões pode ser caracterizado como acidente do trabalho, acaso presentes os demais requisitos legais.

Nas situações envolvendo normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, há ainda entendimento consolidado do Ministério Público do Trabalho



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



quanto à responsabilidade solidária entre o tomador e o prestador de serviços para a prevenção e adequação do meio ambiente do trabalho, bem como para a reparação pelos danos morais coletivos eventualmente causados, nos termos da Orientação Codemat n. 21. Referida responsabilidade solidária e objetiva em matéria de meio ambiente do trabalho (teoria do risco integral) pode ser extraída não apenas do art. 225, § 3º da Constituição Federal, mas também da Lei n. 6.938/81 (art. 3º, IV).

Nesse diapasão, o MPT também exige a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT (arts. 1º, “h” e 14 da Convenção 160 OIT; art. 169 da CLT; art. 22 da Lei 8.213/91; art. 336 do Decreto 3.048/99) e a notificação no Sistema de Informações de Agravos de Notificação – SINAN (arts. 7º e 8º da Lei 6.259/75) para fins estatísticos e epidemiológicos, em casos de confirmação ou suspeita de acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho, nos termos da Orientação Codemat n. 31. Vale frisar que a legislação previdenciária, em momento algum, restringe o rol dos legitimados à emissão da CAT: o próprio art. 22 faz uso das expressões “empresa” ou “empregador doméstico” como aptos à comunicação do acidente do trabalho à Previdência Social e, não por outra razão, o § 2º do mesmo artigo autoriza que poderão formalizá-lo o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

No ordenamento jurídico brasileiro, são também responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, nos termos do art. 932 do Código Civil, sendo certo que motoristas de aplicativo, entregadores de refeições ou empregados em regime de teletrabalho são prepostos da empresa, sob a ótica dos consumidores finais.

Deve ser salientado que as Normas Regulamentadoras vigentes, alteradas nos últimos anos, caracterizam uma organização como pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não limita a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada, a exemplo da Norma Regulamentadora 01 do MTE, basilar para tal interpretação (Anexo I).

Assim, não apenas empregadores diretos, mas também organizações em sentido amplo, possuem o dever de elaborar e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (Norma Regulamentadora 01), constituir o SESMT (Norma Regulamentadora 04), fornecer EPIs (Norma Regulamentadora 06), elaborar e implementar o PCMSO (Norma Regulamentadora 07), constituir e manter CIPA (Norma Regulamentadora 05), emitir a CAT (Lei n. 8.213/91).

Por exemplo, o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos – da empresa contratante deve incluir as medidas de prevenção previstas para as empresas contratadas (trabalhadores, MEI ou empresas terceirizadas) para prestação de serviços que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou referenciar os programas das contratadas (1.5.8.2 da Norma Regulamentadora 01). Cabe ainda aos empregadores implementarem medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual (item 1.4.1). Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre: a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho; b) os meios para prevenir e controlar tais riscos; c) as medidas adotadas pela organização; d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e e) os procedimentos a serem adotados (item 1.4.4). O item 1.4.3 dispõe que o trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, a seu ver, envolva um risco



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico. Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas (item 1.4.3.1). Referida previsão da NR 01 é corroborada pela possibilidade de rescisão do contrato em caso de rejeição por parte do empregador, prevista pela CLT, no art. 483, que diz que: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...]; c) correr perigo manifesto de mal considerável. Está contemplada ainda no art. 19, alínea “f” da Convenção 155 da OIT, ao dispor que “o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde”.

A Norma Regulamentadora 04 estabelece os parâmetros e requisitos para constituição e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador. Segundo disposição do item 4.2.2, nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta Norma Regulamentadora a outras relações jurídicas de trabalho. Corolário disso, pode-se concluir, segundo o item 4.3.1, que compete aos SESMT alcançar empregados em regime de teletrabalho e trabalhadores plataformizados, de modo a: a) elaborar ou participar da elaboração do inventário de riscos; b) acompanhar a implementação do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR; c) implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco do PGR e na ordem de prioridade estabelecida na NR-01; d) elaborar plano de trabalho e monitorar metas, indicadores e resultados de segurança e saúde



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



no trabalho; e) responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela organização; f) manter permanente interação com a CIPA, quando existente; g) promover a realização de atividades de orientação, informação e conscientização dos trabalhadores para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; h) propor, imediatamente, a interrupção das atividades e a adoção de medidas corretivas e/ou de controle quando constatar condições ou situações de trabalho que estejam associadas a grave e iminente risco para a segurança ou a saúde dos trabalhadores; i) conduzir ou acompanhar as investigações dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho, em conformidade com o previsto no PGR; j) compartilhar informações relevantes para a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho com outros SESMT de uma mesma organização, assim como a CIPA, quando por esta solicitado; e k) acompanhar e participar nas ações do PCMSO, nos termos da NR-7.

Além disso, a contratante deve adotar medidas para que as contratadas, suas CIPA, os representantes nomeados da NR-5 e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento, recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, nos termos do item 5.9.1 da Norma Regulamentadora 5. Neste sentido, a CIPA instalada em empresas que mantenham empregados em regime de *home office* ou de empresas proprietárias de plataformas digitais, nos termos do item 5.3.1, tem por atribuição: a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização; b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-01, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do SESMT, onde houver; c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



trazer riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores; d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho; e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e à saúde no trabalho; f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados; g) requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e à saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente do Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais; h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA; e j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

As disposições constantes da Norma Regulamentadora 6 que tratam dos requisitos para aprovação, comercialização, fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPI – se aplicam não apenas a empregadores diretos, mas também às organizações, aos trabalhadores, aos fabricantes e aos importadores (6.2.1). Consoante item 6.5.1, cabe à organização, quanto ao EPI: a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; b) orientar e treinar o empregado; c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da NR-01, observada a hierarquia das medidas de prevenção; d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



biométrico; e) exigir seu uso; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador; g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada. O texto reforça, portanto, o dever das empresas custearem a aquisição e substituição dos EPI, não podendo repassar tais obrigações aos trabalhadores.

Por sua vez, organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, devem elaborar e implementar o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – enquanto parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados, devendo estar harmonizado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras. Apesar das previsões normativas, empregados que laboram em regime de teletrabalho têm suas condições ambientais de trabalho (em domicílio) e saúde rotineiramente desconsideradas por programas como o PGR ou o PCMSO.

A Norma Regulamentadora 17 visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais (aqui incluídas as plataformas digitais de trabalho), às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho, seja em teletrabalho realizado em domicílio, seja para o trabalho externo plataformizado (17.1.1.1.). O item 17.2.1, por sua vez, prevê que, nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto na NR 17 a outras relações jurídicas, em nítida cláusula de abertura. Ali está consignado ainda que todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



sobre a saúde dos trabalhadores. Além do mais, no que tange a máquinas e equipamentos, a referida Norma Regulamentadora estabelece que os fabricantes de máquinas e equipamentos devem projetar e construir os componentes, como monitores de vídeo, sinais e comandos, de forma a possibilitar a interação clara e precisa com o operador objetivando reduzir possibilidades de erros de interpretação ou retorno de informação, nos termos da NR 12 (item 17.7.2). A localização e o posicionamento do painel de controle e dos comandos devem facilitar o acesso, o manejo fácil e seguro e a visibilidade da informação do processo (item 17.7.2.1). Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem permitir ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas (item 17.7.3). Os equipamentos devem ter condições de mobilidade suficiente para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador (item 17.7.3.1). Nas atividades com uso de computador portátil de forma não eventual em posto de trabalho, devem ser previstas formas de adaptação do teclado, do mouse ou da tela, a fim de permitir o ajuste às características antropométricas do trabalhador e à natureza das tarefas a serem executadas (item 17.7.3.2). Devem ser dotados de dispositivo de sustentação os equipamentos e ferramentas manuais cujos pesos e utilização na execução das tarefas forem passíveis de comprometer a segurança ou a saúde dos trabalhadores ou adotada outra medida de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da análise ergonômica do trabalho – AET (item 17.7.4). Referidos acessórios digitais devem ser fornecidos gratuitamente, consoante interpretação analógica a partir do item 4.1. do Anexo II da Norma Regulamentadora 17.

Em síntese, o teletrabalho e o trabalho plataformizado devem ser realizados de forma a garantir a excelência e as condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho, o que exige necessária observância aos parâmetros da ergonomia previstos na NR 17, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos etc.), seja quanto à postura física e,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



principalmente, quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas.

A Norma Regulamentadora 24 estabelece as condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelas organizações, devendo o dimensionamento de todas as instalações regulamentadas pela referida NR ter como base o número de trabalhadores usuários do turno com maior contingente, antecipando assim as características de um trabalho *on demand*. Referida norma estabelece condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelas organizações, a exemplo de instalações sanitárias, locais para refeições, fornecimento de água potável, entre outras obrigações voltadas a trabalhadores e não apenas a empregados. A mesma Norma Regulamentadora 24 prevê que, sempre que o trabalho externo, móvel ou temporário, ocorrer preponderantemente em logradouro público, em frente de trabalho, deverá ser garantido pelo empregador: a) instalações sanitárias compostas de bacia sanitária e lavatório para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração (trabalhador, para esta Norma Regulamentadora, não se restringe a empregado, mas sim ao conjunto de todos os trabalhadores no estabelecimento que efetivamente utilizem de forma habitual as instalações regulamentadas na própria NR), podendo ser usados banheiros químicos dotados de mecanismo de descarga ou de isolamento dos dejetos, com respiro e ventilação, material para lavagem e enxugo das mãos, sendo proibido o uso de toalhas coletivas, garantida a higienização diária dos módulos; b) local para refeição protegido contra intempéries e em condições de higiene, que atenda a todos os trabalhadores ou prover meio de custeio para alimentação em estabelecimentos comerciais; e c) água fresca e potável acondicionada em recipientes térmicos em bom estado de conservação e em quantidade suficiente, sendo certo que o uso de instalações sanitárias em trabalhos externos deve ser gratuito para o trabalhador, e que, aos trabalhadores em trabalho externo que levem suas



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



próprias refeições, devem ser oferecidos dispositivos térmicos para conservação e aquecimento dos alimentos.

Destaque-se aqui que o trabalhador plataformizado, especialmente aquele que trabalha nas ruas, está inserido no direito de ir e vir, na mobilidade como direito social, e a falta de proteção de sua saúde implica no enfraquecimento da própria vida das cidades, pois os transtornos na organização do seu trabalho afetam toda a sociedade em termos de mobilidade. A mobilidade, ademais, tem de se basear na sustentabilidade, acessibilidade universal, não podendo recair sobre o trabalhador o sacrifício desproporcional sobre as deficiências da mobilidade urbana, já se tratando de trabalhador que em muitas situações exerce suas funções em termos de precariedade. Nesse ponto, cita-se a Lei n. 12.587/2012:

Art. 5º A Política Nacional de Mobilidade Urbana está fundamentada nos seguintes princípios:

- I - acessibilidade universal;
- II - desenvolvimento sustentável das cidades, nas dimensões socioeconômicas e ambientais;
- III - equidade no acesso dos cidadãos ao transporte público coletivo;
- IV - eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços de transporte urbano;
- V - gestão democrática e controle social do planejamento e avaliação da Política Nacional de Mobilidade Urbana;
- VI - segurança nos deslocamentos das pessoas;
- VII - justa distribuição dos benefícios e ônus decorrentes do uso dos diferentes modos e serviços;
- VIII - equidade no uso do espaço público de circulação, vias e logradouros; e
- IX - eficiência, eficácia e efetividade na circulação urbana.

[...]

Art. 14. São direitos dos usuários do Sistema Nacional de Mobilidade Urbana, sem prejuízo dos previstos nas Leis nºs 8.078, de 11 de setembro de 1990, e 8.987, de 13 de fevereiro de 1995 :

[...]

- IV - ter ambiente seguro e acessível para a utilização do Sistema Nacional de Mobilidade Urbana, conforme as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



A Lei n. 12.009/2009, por sua vez, regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, e dispõe que a pessoa natural ou jurídica que empregar ou firmar contrato de prestação continuada de serviço com condutor de moto-frete é responsável solidária por danos cíveis advindos do descumprimento das normas relativas ao exercício da atividade, previstas no art. 139-A, da Lei n. 9.503/1997, e ao exercício da profissão, previstas no art. 2º da referida Lei, ao tempo em que exige dos motociclistas estarem vestidos com colete de segurança dotado de dispositivos retrorrefletivos, nos termos da regulamentação do Contran (art. 2º, IV), equipamento caracterizado, assim, como EPI, considerando-se EPI o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho (item 6.3.1 da Norma Regulamentadora 06).

Finalmente, mais uma vez quando se analisa o tema sob o vetor da interpretação analógica autorizada pelo art. 8º da CLT, verifica-se que a Lei n. 13.103/2015 estabelece, em seu art. 9º que as condições de segurança, sanitárias e de conforto nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e rodoviário de cargas terão que obedecer ao disposto em Normas Regulamentadoras. Dadas as características semelhantes do serviço prestado – trabalho externo, com transporte rodoviário – não se vislumbra óbice para tal incidência também em relação, exemplificativamente, a motoristas de aplicativo ou entregadores de refeições, ambos trabalhadores por aplicativos. Vale frisar que referido art. 9º da Lei n. 13.103/2015 foi regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Portaria n. 944, de 08/07/2015.

Como se observa, todo o regramento fixado pelas Normas Regulamentadoras e pela legislação infraconstitucional tem grande potencial para evitar acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho. Em outras



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



palavras, a efetivação desses direitos a trabalhadores em *home office* e plataformizados implica o cumprimento do mandamento constitucional previsto no art. 7º, inciso XXII, da Carta Maior. Vale salientar, ainda, que tais direitos são básicos, de forma que empregadores, contratantes e organizações, podem contemplar muitos outros direitos, além do quanto expressamente previsto em tais Normas Regulamentadoras. Ainda assim, acredita-se que a aplicação das Normas Regulamentadoras aos trabalhadores que laboram por intermédio de meios telemáticos e informatizados possui um alto potencial de redução de acidentes laborais e adoecimentos relacionados ao trabalho, em respeito ao direito à vida, à integridade física e psíquica e à dignidade da pessoa humana dessas categorias.

Diante de tais motivos, esta Nota Técnica analisou especificamente a viabilidade jurídica de extensão das normas regulamentadoras às modalidades de trabalho por meio de teletrabalho/*home office* e ao trabalho plataformizado, a exemplo de motoristas de aplicativo e entregadores de refeições, concluindo por sua plena possibilidade.

## **CONCLUSÃO**

As sugestões normativas aqui expostas envolvem toda uma pluralidade de fontes normativas, seja no âmbito de tratados internacionais de direitos humanos (em especial, a Convenção 155 da OIT), a Constituição Federal (art. 7º, XXII e art. 200, II e VIII, principalmente), leis federais (Lei n. 8.080/90 e CLT) e Normas Regulamentadoras.

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Codemat, com base na argumentação técnico-jurídica acima articulada conclui, em relação a todo e qualquer trabalhador ou trabalhadora que presta serviços por meios telemáticos, seja na qualidade de empregados ou de autônomos, que:

a) Os empregadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais devem garantir que a organização do trabalho, em seus componentes



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



materiais, biológicos, químicos, físicos, mentais e psicossociais, esteja devidamente adequada às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores e das trabalhadoras;

b) A ordem jurídica trabalhista aplicável em termos constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos e convenções da OIT, leis trabalhistas, Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego atualmente vigentes, bem como outras pertinentes, aplicam-se aos trabalhadores e às trabalhadoras que interagem com meios telemáticos de gestão, sejam eles considerados teletrabalhadores ou trabalhadores plataformizados, respeitadas suas respectivas peculiaridades;

c) Em especial, a Norma Regulamentadora 01 – PGR, Norma Regulamentadora 04 - SESMT, Norma Regulamentadora 05 – CIPA, Norma Regulamentadora 06 – EPI, Norma Regulamentadora 07 – PCMSO, Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia e Norma Regulamentadora 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Ambientes de Trabalho, aplicam-se de forma imediata aos teletrabalhadores e aos trabalhadores que prestam serviços interagindo com plataformas digitais de trabalho;

d) Compete a empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais o dever de emitir Comunicações de Acidentes do Trabalho – CAT, em casos de acidentes envolvendo trabalhadores, sejam eles empregados, usuários/contratados que prestam serviços por intermédio dos meios telemáticos e informatizados disponibilizados pelas plataformas digitais, bem como de realizar ações de prevenção, investigação e reparação dos danos físicos e mentais sofridos pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras;

e) Compete a empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais o dever de encaminhar, à Vigilância em Saúde do Trabalhador do Município, informações aptas a viabilizar a regular alimentação do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), por meio da notificação e investigação de casos de doenças e agravos que constam da lista nacional de doenças de notificação compulsória, em casos de acidentes envolvendo



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA  
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA  
SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**



trabalhadores, sejam eles empregados, usuários/contratados que prestam serviços por intermédio dos meios telemáticos e informatizados disponibilizados pelas plataformas digitais;

f) Empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais detêm responsabilidade solidária diante de violações ao meio ambiente do trabalho que atinjam empregados em regime de *home office* ou trabalhadores plataformizados;

g) Os empregadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais devem garantir o pleno direito de informação aos trabalhadores e às trabalhadoras sobre o funcionamento do sistema e a organização do trabalho, inclusive quanto aos riscos de acidentes, adoecimentos e agravos à saúde, fazendo o devido planejamento e monitoramento de todo o sistema de forma a incluir a proteção da saúde e da segurança do trabalhador e da trabalhadora, em todas as etapas e fases da atividade.

As conclusões supra não afastam o direito e o dever estatal de elaborar normas mais protetivas dos direitos dos trabalhadores que prestam serviços por intermédio dos meios telemáticos e informatizados disponibilizados pelas plataformas digitais.

Brasília, em 13 de novembro de 2023.

**COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO E DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA –  
CODEMAT/MPT**

<b>CIRLENE LUIZA ZIMMERMANN</b>	<b>JULIANE MOMBELLI</b>	<b>ILAN FONSECA DE SOUZA</b>
Coordenadora Nacional da Codemat	Vice-Coodenadora Nacional da Codemat	Procurador do Trabalho Relator da Nota Técnica



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 010234.2023.00.900/5 Trabalho Técnico - Geral nº 000988.2023**

---

Signatário(a): **CIRLENE LUIZA ZIMMERMANN**

Data e Hora: **13/11/2023 14:51:00**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **JULIANE MOMBELLI**

Data e Hora: **13/11/2023 16:14:32**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ILAN FONSECA DE SOUZA**

Data e Hora: **13/11/2023 18:18:24**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=10508813&ca=NVSAMYTZFKK9ETS9](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=10508813&ca=NVSAMYTZFKK9ETS9)