



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

COMUNIDADE EVANGÉLICA LUTERANA "SÃO PAULO"
Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 3.607 - D.O.U. nº 202 de 20/10/2005

TAÍSA ALVES PINTO

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELO DANO CAUSADO AO TRABALHADOR POR APLICATIVO

Palmas -TO

2020

TAÍSA ALVES PINTO

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELO DANO CAUSADO AO
TRABALHADOR POR APLICATIVO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador: Prof. M.e Paulo Benincá

Palmas-TO

2020

TAÍSA ALVES PINTO

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELO DANO CAUSADO AO
TRABALHADOR POR APLICATIVO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador: Prof. M.e. Paulo Benincá

Aprovado (a) em : ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas-TO

2020

“Ninguém desanime, pois, de que o berço lhe não fosse generoso, ninguém se creia malfadado por lhe minguaem, de nascença, haveres e qualidades. Em tudo isso não há surpresas que se não possam esperar da tenacidade e santidade no trabalho”.

Rui Barbosa

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me agraciou com coragem, me sustentando com tanto amor e graça.

À minha mãe, a brilhante mulher da qual recebi a vida e que, desde então, nunca cessou de acreditar em mim.

Ao meu pai, que sempre me ensinou em suas atitudes e palavras, que a inteligência e a sabedoria caminham juntas.

A todos companheiros de jornada, que muito pacientemente me acolheram em meus anseios pelo futuro.

E a todos meus professores, que não se limitaram em assuntos teóricos, sendo exemplos diretos de conduta e amor pelo ensino.

A todos que contribuíram para a realização desse trabalho, o meu muito obrigada.

RESUMO

Através de pesquisa teórica e com base em reunião de conceitos e análise sobre atual situação, almejou o presente trabalho abordar questão acerca de vínculo entre empresa e trabalhador por aplicativo, bem como a incidência de tal vínculo ante o dano ao obreiro. Atentando-se sobre a necessidade de regulamentação que discipline tal relação e efetive o direito do trabalhador, levando em consideração a responsabilidade civil já consolidada que envolva empregador ou contratante, as espécies de acidente de trabalho, em prioridade, o acidente de trânsito e a impossibilidade de efetivação dos direitos do obreiro ante o dano, em razão de ausência de reconhecimento do vínculo. Foi constatado que, há carência de dispositivos legais que acolham o trabalhador por plataformas digitais e lhes assegurem direitos, tanto no cotidiano, como em situações específicas como o acidente de trabalho.

Palavras-chave: Relação de emprego- Trabalhador- Aplicativo- Dano

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO POR APLICATIVO.....	10
1.1 O CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO ..	10
1.2 OS PRESSUPOSTOS DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO .	11
1.3 AS DEFINIÇÕES ACERCA DO TRABALHO POR APLICATIVO	14
1.4 A APLICAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO POR APLICATIVO E ORIENTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS	15
2 A RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	26
2.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANO AO TRABALHADOR	26
2.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA E O ACIDENTE DE TRABALHO	30
2.3 O SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS	31
2.4 AS EXCLUDENTES DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	32
3 A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA SOBRE O DANO CAUSADO AO TRABALHADOR POR APLICATIVO	33
3.1 A CONCRETIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NOS TRABALHOS POR APLICATIVO	34
3.2 A (IM) POSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR ANTE O ACIDENTE DE TRABALHO	34
3.3 CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE ENQUADRAMENTO LEGAL DOS SERVIÇOS POR APLICATIVO	35
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

Entender o avanço tecnológico que ocasiona a nova modalidade de trabalho por aplicativo é de suma importância para as possíveis implicações no mundo jurídico. Com isso, é necessário que haja entendimento firmado sobre possibilidade de efetivação dos direitos do trabalhador no que tange à direitos e garantias mínimas mediante responsabilização da empresa, tendo como principal enfoque a natureza da relação entre trabalhador e empresa e as consequências que dessa se originam.

Sabendo que o local de trabalho desses prestadores de serviço por aplicativo é o próprio trânsito e, ainda essa forma de labor constitui em um território ainda pouco explorado no que diz respeito a relação empregatícia é que se faz necessário compreender o direito de ambos os lados, ao fim, efetivamente entendendo de que forma se concretiza a responsabilidade do empregador nestes casos.

Para a realização do presente trabalho, em razão de ausência de regulamentação específica, tem-se como objetivo a busca por entendimento acerca o vínculo entre o trabalhador por plataformas digitais e a empresa, por meio da conceituação de relação de trabalho e de emprego, com seus requisitos caracterizadores.

É almejado a reunião de decisões jurisprudências em que se pleiteie o reconhecimento do vínculo empregatício, observando-se em que sentido vem sendo decidido pelos órgãos julgadores, pois, somente se atentando a relação atualmente reconhecida, é que se poder discutir sobre a responsabilização da empresa diante o vínculo em si ou da ocorrência de dano ao trabalhador.

Tendo em vista a importância do entendimento concreto e reconhecendo o grande número de pessoas que ora fazem parte dessas relações laborais, que, muitas vezes, tiram seu sustento integral desse tipo de labor, é que o presente trabalho se baseia em saber se há possibilidade de efetivação dos direitos mínimos do trabalhador por aplicativo diante riscos e danos.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos, sendo o primeiro, com enfoque nas definições, sendo elas da relação de trabalho e relação de emprego e também sua diferenciação, definições acerca do trabalho por aplicativo e visões de escritores que abordam o assunto e, em grande parte, os apontamentos em casos julgados, reunindo afirmações dos legisladores que dispõem sobre a situação.

No segundo capítulo, é almejado as definições de responsabilidade civil e suas excludentes, com intuito de expor as possíveis responsabilizações das empresas e direitos em

favor do trabalhador diante de um dano, se firmado o reconhecimento da relação de emprego nesses casos.

No terceiro capítulo, o trabalho se finda no intuito de demonstrar as dificuldades que os trabalhadores encontram em efetivar os direitos que se afastam de casa um pela ausência de reconhecimento do devido vínculo, e os impedem de conhecer e, conseqüentemente, pleitear a responsabilização, antes definida, da empresa.

Busca-se ainda, o olhar sobre as conseqüências da ausência de normatização na vida do trabalhador, que muito se desgasta no labor e, muitas vezes, não são atendidos como deveriam diante dos riscos ou dos efetivos danos laborais, bem como o intuito de autoridades políticas ao apresentarem projetos de lei que visam a regulamentação da categoria.

Dessa forma, o objetivo do presente estudo se reúne nos três capítulos abordados, buscando análise sobre doutrina que aborde as relações laborais, artigos que disponham sobre as novas modalidades de trabalho e entendimentos jurisprudências que, em regra, norteiam tais tendências, no que diz respeito ao reconhecimento de vínculo empregatício ou de trabalho autônomo.

1 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO POR APLICATIVO

De controversa natureza, os trabalhos por plataformas digitais de fato asseguram renda à inúmeros trabalhadores, tornando-se relevante para a economia. Porém a específica definição de tal relação ainda não é assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Com o intuito de melhor entender os institutos de relações de trabalho como gênero e a específica relação de emprego com seus requisitos, ambos trazidos pelo Direito do Trabalho, é que se inicia esse capítulo.

Sendo necessária a análise da atual direção para qual caminha o trabalho por aplicativo, será feito o levantamento de jurisprudências e considerações sobre projetos legislativos acerca dessa modalidade, bem como sua incidência na vida e segurança do trabalhador e responsabilidade da empresa.

1.1 O CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO

Para a caracterização de relação de emprego é necessário a configuração dos sujeitos empregador e empregado e os requisitos para sua configuração ditos nos dispositivos legais brasileiros.

A relação de emprego, consiste, portanto, no vínculo entre empregado e empregador no qual se caracteriza a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, todos esses requisitos devem existir simultaneamente, sem ausência de um deles.

Neste sentido, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho no seu art. 3º: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Verificando-se a presença de tais requisitos, se caracteriza a relação de emprego que está inserida entre as relações de trabalho, não devendo confundir relação de emprego com relação de trabalho, pois esta é gênero da qual aquela faz parte. Logo, as duas relações possuem formas distintas de definição.

A relação de trabalho abrange um campo maior que a relação de emprego, pois, entre outros casos, entende-se também por constituinte de relação de trabalho, o trabalhador autônomo, avulso, portuário, pois, nesses casos não se exige o preenchimento de exatamente todos os requisitos exigidos pela relação de emprego, uma vez que, verificada a ausência de um dos requisitos caracterizadores, não se fala em relação de emprego.

Sobre tal relação, Írley Aparecida afirma que a relação de trabalho é constituída quando se deixa de preencher algum dos requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, explicando que, verificada a ausência de apenas um dos pressupostos disposto, é caracterizada a relação de trabalho. (PRAZERES, 2018, p. 53).

O contrato de trabalho, por sua vez, diferindo-se de relação de emprego por caracterizar a despersonalização de um dos agentes, pois o empregador não necessariamente deve ser pessoa jurídica, podendo ser pessoa física ou ente despersonalizado, é definido pela CLT, conforme o art. 442 “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. ”

A doutrina acompanha nesse mesmo sentido, acrescentando o conceito de contrato de trabalho, disposto pelo doutrinador Maurício Godinho “É o negócio jurídico expreso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. ” (DELGADO, Maurício, 2005, p. 489)

Devidamente firmado o contrato de trabalho, tácita ou expressamente, constitui-se elo jurídico reconhecido entre as partes, o contrato poderá ser dividido em várias categorias a partir disso.

1.2 OS PRESSUPOSTOS DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como antes dito, a devida caracterização da relação de emprego depende de requisitos para ser reconhecida como tal, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Analisando o referido artigo 3º da CLT, sobre os sujeitos da relação, entende-se que é necessário que o empregado seja sempre uma pessoa física, já o empregador pode ser pessoa física ou jurídica. No quadro do trabalho por aplicativo, os serviços são devidamente prestados por pessoas físicas.

Por pessoalidade, entende-se que o empregado não pode ser substituído na relação laboral, devendo ser prestado pessoalmente por aquele que foi contratado, vedada a prestação por substituto, a não ser nos casos férias, licença ou outras situações anteriormente previstas.

No trabalho por aplicativo, tal requisito se aplicaria no sentido de que, os trabalhadores devem prestar o serviço pessoalmente, não sendo possível a sua substituição na tarefa em que foi cadastrado.

A empresa Uber, por exemplo, prestadora de serviços por aplicativo na área de transporte privado urbano, permite que apenas o motorista devidamente cadastrado, preste os serviços confiados. Afirma o executivo da Uber:

Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e das condições dos veículos. Todos os nossos motoristas parceiros também precisam ter um seguro que inclua os passageiros, além de autorização para usar o veículo para fins comerciais.” (TELLES, 2015, p.1).

A não eventualidade ou habitualidade, por sua vez, diz respeito à necessidade de que a prestação de serviços ocorra de forma contínua e habitual, verificando a habitualidade do exercício de definida atividade, por definido indivíduo.

Porém, apesar de tal conceito definido, a não eventualidade não se resume e limita pela fixação expressa de serviços prestados e anteriormente definidos, podendo ser presumida pelas devidas circunstâncias que caracterizem a intenção de habitualidade, ou seja, verificada a necessidade da empresa sobre o serviço prestado pelo trabalhador. Sobre a habitualidade, afirma Alice Monteiro:

O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo "continuidade". Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta que para isso seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador. (BARROS, 2011)

De outra sorte, afasta-se do reconhecimento do vínculo empregatício quando não verificada a habitualidade ou, ao menos, a intenção de serviço contínuo e necessidade da empresa sobre tal.

Voltando-se para o trabalho por aplicativo é possível verificar que nesse tipo de relação, o trabalhador é constantemente levado a trabalhar mais para receber mais, estando o tempo disposto ao labor atrelado ao recebimento de pagamento pelos serviços, ainda que não haja horários fixos e pré-determinados.

Logo, opção de laborar em qualquer horário é, a todo momento, controlada pelo empregador, que recompensa aqueles que mais laboram com maior empenho de tempo, e sabendo o prestador do serviço que não receberá se não trabalhar, há, então, a intenção de que o trabalho ajustado não seja eventual.

A subordinação é facilmente conceituada, porém de controversa identificação, na relação de emprego é verificada no sentido de que o trabalhador depende daquela empresa para prestar seu serviço e dali tirar a sua remuneração por isso, fazendo a contratante realmente um intermédio entre o labor do trabalhador e o uso desse por parte dos usuários. Afirma Maurício Godinho sobre subordinação:

A subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. ” (2012, p. 298)

É visto, portanto a dependência do trabalhador em razão dos serviços prestados. Assim dispõe Rúbia Zanetelli:

A subordinação jurídica compreende, assim, a sujeição do labor do empregado à vontade do empregador. Na relação empregatícia, o empregador detém os poderes para dirigir, regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador. É por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego. (ALVARENGA, 2001)

A subordinação pode ser verificada, portanto, quando o trabalho do empregado está sujeito às diligências e normativas do empregador.

Quanto a onerosidade, consiste no pagamento do empregador ou empresa, em função da atividade exercida por aquele contratado, entende-se por uma espécie de troca, pois o trabalhador oferece seus serviços e, em troca, será remunerado por tal. Sobre onerosidade, dispõe José Carlos e Giancarlo:

A onerosidade é outro requisito a se observar quando da análise dos requisitos do contrato de trabalho, pois, como já foi dito, deve existir uma subordinação do empregado ao empregador e a onerosidade contribui, imensamente, para que se construa tal subordinação, isso porque a onerosidade se serve de critério mensurador de riquezas, porque, enquanto o salário é a riqueza percebida pelo empregado, os lucros gerados pela prestação laboral são a riqueza do empregador. (MANHABUSCO; MANHABUSCO, 2017, p.32)

É necessário entender que, nos trabalhos por aplicativo, geralmente, o pagamento não é feito pelos consumidores daquele serviço e direcionado ao trabalhador. O consumidor direto do serviço prestado paga à empresa em questão e esta irá conferir a remuneração ao trabalhador, na porcentagem devida pelo serviço.

Tem-se, portanto, que a própria empresa conduz o pagamento e suas regulamentações conforme cada atividade é efetuada, como remuneração pelo serviço realizado pelo obreiro. Acerca da troca entre prestação de serviço e a devida remuneração, afirma Carla Teresa:

[...] a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado. (ROMAR, 2014, P. 93)

Por todos esses motivos vistos é necessário entender que as empresas com atividade na rede mundial de computadores podem não fazer apenas papel de intermediárias entre trabalhador e usuário, seu papel e intervenção vão muito além disso e, logo, seus deveres também.

1.3 AS DEFINIÇÕES ACERCA DO TRABALHO POR APLICATIVO

Os trabalhos por plataformas digitais têm tomado cada vez mais espaço em sua modalidade, tanto motoristas que efetuam transportes de passageiros, quanto ciclo-entregadores, entre outros serviços, buscam melhores rendas. Tem sido objeto de demanda na vida dos consumidores, por importar em otimização de tempo e facilidade no cotidiano de quem consome.

Geralmente, como no caso dos aplicativos Uber, Ifood e Rappi, basta que o consumidor realize o download em seu aparelho, preencha um cadastro para acesso com os dados necessários solicitados pelo aplicativo, para que possa contratar o serviço pretendido, pelo qual efetuará o pagamento de acordo com a atividade requerida.

Muito se debate sobre o trabalho nas plataformas digitais e suas variadas formas. De inegável relevância para a economia do país, o número de trabalhadores e consumidores, se torna cada vez mais crescente. Essa espécie de labor é conhecida como trabalho sob demanda. A prestação de serviço é feita via aplicativo na rede mundial de computadores. Assim conceitua José Carlos:

Trabalho sob demanda via aplicativos é o nome utilizado para identificar um dos novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação. Seu funcionamento baseia-se na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes, geralmente por meio de um aplicativo ou site de internet. (BABOIN, 2017)

O setor de serviços via aplicativos conta com algumas empresas que constitui o polo de influência desta modalidade, conforme trecho de artigo publicado no Jornal do Comércio:

Uber, Loggi, iFood e Rappi são exemplos de nomes bastante conhecidos na era de serviços por aplicativo (apps). Empresas como essas são responsáveis por realizar entregas, dar caronas e, até mesmo, comprar alguns itens no supermercado. Trabalhar cadastrado a uma empresa de aplicativo garante que os motoristas e os motociclistas possam escolher os horários referentes à jornada de trabalho ou decidir a quais demandas atender. Esse tipo de trabalho impede, porém, que os cadastrados tenham algumas garantias como férias remuneradas ou 13º salário, por exemplo. (GIRARDI, 2017)

Entendendo os conceitos do trabalho por aplicativo, entende-se também a necessidade de regulamentação. São plataformas que, inegavelmente, visam facilitar a vida dos consumidores. Com gerenciamento de tempo que antes não era comum, tais ferramentas possibilitam executar com facilidade tarefas cotidianas.

De sorte que, para o consumidor possui o poder de representar facilidade, agilidade e comodidade, e para o trabalhador, em muitos casos, representa o seu labor e sustento.

1.4 A APLICAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO POR APLICATIVO E ORIENTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS

É afirmado por essa categoria de empresas de aplicativo que o papel delas em todo procedimento de uso é conectar o usuário do mesmo aplicativo com o trabalhador que prestará o serviço desejado, não havendo, portanto, qualquer vínculo empregatício. Então, muito se fala em trabalho autônomo nessa modalidade. Para melhor entendimento, as palavras de Sérgio Pinto:

Trabalhador autônomo é a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica. Não é autônomo subordinado, pois exerce sua atividade por conta própria e não do empregador. É preciso, contudo, verificar a quantidade de ordens a que está sujeito o trabalhador, para se dizer se é empregado ou autônomo. (MARTINS, 2010)

Mas, antes de tomar tal afirmação por parte das empresas como verdade integral, é necessário analisar outros fatores que caracterizam uma relação de trabalho e aplica-las ao cotidiano.

Deve-se ser mencionado o princípio da supremacia da realidade, que consiste na ideia de que o que realmente importa para fins determinativos é o que acontece no dia-a-dia

efetivamente, aquilo que realmente é feito ou deixado de fazer, independentemente daquilo que dizem ou assinam. Nesse sentido, ensina Mauricio:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (GODINHO, 2008, p. 300 e 301).

É visto que, a supremacia da realidade tem, portanto, grande peso e reflexo no Direito do Trabalho e nas relações trabalhista, a depender desse princípio, será conduzida a natureza da relação, conforme dispõe Sérgio Pinto:

Valerão no Direito do Trabalho muito mais os fatos do que a forma empregada pelas partes. De nada adianta rotular o empregado de autônomo, pagando-o com recibo de pagamento autônomo (RPA), determinando sua inscrição no Conselho Regional dos Representantes Autônomos e celebrando contrato escrito de representação comercial, pois valerá a situação de fato existente entre as partes. É o princípio da realidade. (MARTINS, 2010)

Acerca de reconhecimento da relação de emprego nos trabalhos por aplicativo, não há uma única e firmada instrução normativa a esse respeito. Muito se discute em jurisprudências e entendimentos firmados por órgãos julgadores, porém em sentidos diferentes, tanto no reconhecimento da relação laboral em si, quanto na sua incidência quando da ocorrência de acidente de trabalho.

Plataformas como Ifood, empresa que efetua serviço de entrega, criada no Brasil em 2011 e a Uber que chegou ao país em 2014, entre outras com o mesmo intuito, crescem efetivamente em número de consumidores e trabalhadores.

Os reflexos no ordenamento jurídico são visíveis, trata-se de uma ferramenta que pouco se discutia juridicamente e, se tornou relevante ao âmbito jurídico quanto a forma que se dá tais relações.

No ano de 2017, no processo de número 0011359-34.2016.5.03.0112, em esfera de reclamação trabalhista, foi proferida uma sentença pelo Juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em que o julgador julgou procedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, feito por um motorista contra a Uber Brasil Tecnologia Ltda. O Reclamante alegou ter sido dispensado de forma unilateral e abusiva.

A empresa alegou ausência dos requisitos necessários para caracterização da relação de emprego, discordando o julgador, adotou o termo “uberização” e reconheceu os pedidos do Reclamante:

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda uberização se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. (BRASIL, 2017)

No dito processo, foi analisado cada requisito constituinte da relação de emprego, bem como sua aplicação no caso em questão.

O magistrado verificou a existência de onerosidade, pois restou configurado que a própria empresa executa o pagamento ao motorista, com a devida remuneração pelas viagens, e não o passageiro.

Decidiu a respeito da existência de não eventualidade, considerando o trabalho efetuado pelo Reclamante, necessária ao propósito fim da empresa, que constitui no fornecimento de tais serviços.

Confirmou também a presença de pessoalidade, entendendo que como há um procedimento definido para que os motoristas prestem serviços à referida empresa, não há possibilidade de substituição de trabalhadores.

Entendeu o magistrado a respeito da subordinação e a sua devida verificação, afirmando:

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado" (BRASIL, 2017, p. 23)

Com essas palavras, entende-se que essa ferramenta tecnológica muito utilizada e crescente, deve ser, no mínimo debatida maiormente no âmbito jurídico, não ficando em alguma espécie de limbo, passível de tantas controvérsias e sem definições. Sobre essa necessidade, fala os autores Paula Caroline e Luís Alberto, em artigo da Revista Perspectiva:

O grande empecilho do direito nas sociedades complexas é assimilar e acompanhar essa evolução tecnológica ou obter respostas jurisdicionais céleres e efetivas para interpretar e aplicar os novos instrumentos às normas ou aos princípios existentes no direito. O Estado omissivo e leniente agrava a crise, produz desigualdades, prejuízos ao desenvolvimento econômico e social e viola direitos. É preciso que os poderes constituídos, de uma forma geral, unam-se para enfrentar os novos desafios que a tecnologia apresenta à convivência social e ao desenvolvimento econômico. (WISNIEWSKI; ESPOSITO, 2016)

Em junho de 2017, também em Belo Horizonte/MG, na 42ª Vara do Trabalho, no processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180, entre um motorista como reclamante e a empresa Uber como reclamada, o vínculo empregatício novamente foi reconhecido, pois o julgador considerou presente os requisitos anteriormente abordados.

Reconheceu a presença de personalidade pela existência de vínculo direto entre empregador e empregado, afirmou da seguinte forma:

A personalidade se caracteriza pelo vínculo direto entre empregador e empregado, isto é, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa por sua livre indicação, sem qualquer relação com o empregador. (BRASIL, 2017)

Acerca da não eventualidade considerou atividade constante do trabalhador durante o período em que esteve na empresa.

Por fim o julgador dispôs sobre a subordinação, definindo sobre autônomo e subordinado, entendendo que o Reclamante não exercia atividade de forma autônoma pois não tinha possibilidade de gerir seu próprio trabalho, foi configurado então que prestava serviços de forma subordinada. Conforme o trecho a seguir da referida sentença:

Diante da existência de elementos de autonomia, próprios do autônomo, e de outros de subordinação, próprio do vínculo empregatício, cabe ao julgador enquadrar o trabalho humano na figura que mais se aproxima do ocorrido na prática, vale dizer, não é apenas porque existe um elemento de autonomia que o trabalhador será necessariamente autônomo nem porque existe um elemento de subordinação que o trabalhador será necessariamente empregado. E, como mencionado, os elementos de subordinação são muito mais intensos do que os de liberdade. Basta pensar que não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro (além dos demais elementos de subordinação destacados). Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por

exemplo as hipóteses do art. 62 da CLT, não desnaturando o vínculo empregatício. (BRASIL, 2017)

Porém, em outubro do mesmo ano, no referido processo foi proferida decisão, em sede de recurso ordinário, a relatora Camilla Guimarães, ao julgar, concedeu provimento parcial ao recurso interposto pela reclamada, onde solicitava o não reconhecimento do vínculo empregatício entre essa e o autor.

Ao abordar o vínculo que fora discutido, o julgador discorreu a necessidade e carência do ordenamento jurídico brasileiro sobre a regulamentação da modalidade, em suas palavras:

A relação entre Uber e motoristas trata-se, sem dúvida, de um novo modo de produção ou de organização do trabalho, resultado das transformações contemporâneas no ambiente laboral e na própria sociedade, ocorridas, principalmente, a partir do avanço das tecnologias. Os debates sobre a natureza jurídica do vínculo entre o efetivo prestador de serviços (o motorista) e as empresas que recebem o mesmo nome dado ao aplicativo (Uber) - e não sobre isso apenas, mas também sobre a própria legalidade deste modelo e a natureza jurídica do serviço prestado - são intensos e ainda incipientes no Brasil. O tema, portanto, carece de regulamentação adequada. (BRASIL, 2017)

Na decisão, o Tribunal entendeu pela ausência de subordinação, abordando os assuntos discutidos e que, refletem nas discussões sobre a relação. Nas palavras da Desembargadora sobre a subordinação:

Assim, diante de inúmeras situações que demonstram a preservação da autonomia do trabalhador, o vínculo empregatício não se caracteriza apenas por conta da imposição de preço da corrida pela Uber, talvez a única interferência manifesta das reclamadas. Muito menos pela avaliação da qualidade dos serviços que, diga-se de passagem, é feita pelos usuários do aplicativo. É que os contratos de uma forma geral não estão isentos de aferição da adequação dos serviços. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais a serem observadas na execução do contrato, de modo a atender ao próprio objetivo deste. (BRASIL, 2017)

Já no processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, que tramita na 37ª Vara do Trabalho, também de Belo Horizonte e contra a mesma empresa em que o autor pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício, o julgador entendeu acerca da inexistência de vínculo de emprego por ausência de subordinação. A reclamada contestou da seguinte forma:

Afirmam que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro. Aduzem que o reclamante não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Argumentam que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros. Salientam que o reclamante dirigia quando quisesse e que a única exigência para a manutenção da

parceria com elas seria "a constante promoção de experiências positivas para os usuários" (ID 011f4f7, p. 18). Alegam que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, havendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Salientam que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo. Asseveram que o autor tinha "completa autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender os usuários da Uber que buscam o serviço de transporte individual privado" (ID 011f4f7, p. 18). Aduzem que não houve vício do consentimento no contrato pactuado entre as partes. Contestam, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugnam pela total improcedência dos pedidos iniciais. (BRASIL, 2017)

Em dezembro de 2017, no TRT da 2ª Região, na cidade de São Paulo, processo nº 1001574-25.2016.5.02.0026, foi negado o vínculo empregatício entre trabalhador e a empresa Uber. Entendendo a desembargadora por ausência de requisitos caracterizadores de tal relação. Bem como sua comparação ao serviço de táxis:

O sistema UBER, na verdade, vem a ser uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente. Mal comparando com as cooperativas de táxi, a diferença é que os motoristas da empresa UBER têm a comodidade de não precisarem aguardar os passageiros nos pontos de encontro nas ruas, podendo aguardar os chamados em casa, ou em qualquer outro local, facilitando a prestação do serviço para ambas as partes. (BRASIL, 2017)

No processo de número 1001344-04.2019.5.02.0373, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, contra a Empresa Ifood.com, foi solicitado o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhador e empresa. No julgamento, o julgador utilizou o termo "uberização" para se referir à essas relações de trabalho, quando o que se procura é a celeridade dos serviços.

Sobre as plataformas digitais e ausência de norma que defina e assegure tais situações, discorreu:

Por se tratar de um modelo recente e ainda em formação, descabe falar em resposta certa e definitiva do direito, mormente por conta da inércia do Congresso em disciplinar de modo específico a matéria, o que propicia o debate entre as duas correntes opostas aventadas nestes autos. De um lado, há os defensores do liberalismo que pregam pelo contorno civil da relação jurídica, argumentando que as plataformas digitais concebem a mais fina evolução produtiva do capitalismo, dando voz à sociedade que clama por "menos Estado" com fuga dos tentáculos juslaborais. De outra sorte, há os que defendem se tratar de uma forma mascarada de exploração da força de trabalho, não se justificando o afastamento do vínculo, ante a previsão protetiva do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos de controle aos meios pessoais e diretos de comando. (BRASIL, 2019)

Considerando tal ausência e inexistência de requisitos caracterizadores de tal relação, o julgador considerou incabível o acolhimento do pleito. Ressaltou ainda, sobre a ausência de subordinação, entendendo que o trabalhador geria o próprio negócio.

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, considerou ausência de subordinação entre o trabalhador nas plataformas digitais e a empresa, logo não foi reconhecido o vínculo de emprego em tal relação. Foi destacada a possibilidade de o trabalhador ficar “off-line”, conforme segue:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off-line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. (BRASIL, 2020)

No processo, o Tribunal também reconheceu a natureza controversa da situação, nas seguintes palavras: “Cinge-se a controvérsia acerca da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de "motorista", e a empresa reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.”

Em março de 2020, no processo de nº 1000963-33.2019.5.02.0005, o TRT da 2ª Região, na cidade de São Paulo, reconheceu a existência de relação de emprego em favor do autor que solicitava o pagamento de verbas rescisórias contra a Empresa Rappi, que fornece serviço de transporte de produtos.

Na sentença, foram analisados os requisitos caracterizadores. Verificou-se a existência de pessoalidade, pois à época de cadastro no aplicativo, o trabalhador teve como exigência enviar uma foto própria e também por adquirir cartão corporativo e intransferível.

Foi reconhecida a habitualidade, restando caracterizado que o trabalhador estava disponível em dias semanais, e a ele era orientado da seguinte forma, nas palavras do julgador: “[...] havia a orientação de dias e horários para a prestação e caso a taxa de aceitação de pedidos fosse baixa, haveria a punição com a redução de pontuação ou até bloqueio de novos pedidos”.

Assim sendo, na referida sentença, a onerosidade e subordinação foram vistas da mesma forma, ficando configuradas da seguinte forma:

A onerosidade estaria configurada pelo recebimento pelos serviços prestados e a subordinação ante a punição, configurada pelo rebaixamento de nível, perda de pontos e até bloqueio de novos pedidos, em razão do número de recusas, reclamação de clientes, não entrega de produtos; também pela necessidade de pedido de aprovação

para finalizar pedidos, apresentação de colaborador ("shopper") para auxiliar nas compras, direção quanto à forma de se portar e interagir com os clientes. (BRASIL, 2020)

Foi abordada também na referida decisão, a discussão sobre existência de vínculo empregatício ou não, bem como a análise da presença dos pressupostos:

A experiência forense trabalhista indica que é comum a discussão judicial quanto à existência ou não da relação jurídica trabalhista. Em defesa, o empregador poderá adotar duas linhas distintas: a) negativa da existência do vínculo empregatício, aduzindo que nunca houve a prestação de serviços pelo trabalhador, sendo que nesse caso o encargo probatório é do autor; b) reconhecer a prestação de serviços com a negativa total ou parcial da presença dos requisitos do trabalho subordinado (art. 3º da CLT). (BRASIL, 2020)

Conforme visto, a empresa poderá seguir pela linha de reconhecimento do vínculo empregatício ou não, o que faz compreensível as divergências sobre o assunto. Ocorre que, em muito, as empresas denominam e buscam deixar claro que, os trabalhadores dessa modalidade efetuam os serviços como autônomos.

Em junho de 2020, o TRT da 3ª Região, no processo de número 0010761-96.2019.5.03.0008-RORSum, a Primeira Turma reformou decisão do primeiro grau em favor do reconhecimento do vínculo de emprego entre motoboy e a empresa ré, Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Ao analisar objetivo central da empresa, a relatora afirmou:

Constata-se, ainda, que a atividade principal da ré é o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais, sendo imprescindível o trabalho dos entregadores, que são quem executa, em última análise, o objeto social da ré. Havia também o controle do labor prestado pelo entregador, que inclusive poderia sofrer punições no caso de reclamações dos clientes (restaurantes e consumidores finais). (BRASIL, 2020)

Analisando os termos de contrato dispostos pela empresa, restou comprovado que o cadastro é feito individualmente pelo trabalhador, a relatora constatou o vínculo personalíssimo entre cada motorista e a plataforma e que não seria possível a substituição do motociclista cadastrado por outro.

A respeito da não fixação de horários, se pronunciou a julgadora: “Anote-se que a ausência de horário pré-determinado ou mesmo fiscalização da jornada, nada dizem quanto à autonomia, mas apenas evidenciam o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado”. (BRASIL, 2020)

Quanto à subordinação, a relatora se referiu ao relato do trabalhador de que sofreria punição caso não pudesse prestar o serviço por estar fora de área. Reconheceu também o instituto da onerosidade, já que a própria empresa determinava o valor de cada viagem feita.

A relatora levou em consideração também que, as avaliações feitas pelos usuários do aplicativo, a depender do seu teor, poderiam resultar em punição ao motorista. Considerou-se, então, comprovados os requisitos do art. 2º e 3º da CLT.

Novamente, em setembro de 2020 o TST torna, em decisão proferida pela 4ª Turma, a negar conhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma, trata-se do processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, que afirma:

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista[...]. (BRASIL, 2020)

Ao analisar o acerca da existência e reconhecimento de vínculo empregatício, o Tribunal abordou sobre a conceituação de trabalhador autônomo e o teor da atividade exercida. Também, dispôs sobre o princípio da primazia da realidade e a sua importância nas relações trabalhistas, explicando:

Como se sabe, na seara trabalhista, prevalece o princípio da primazia da realidade dos fatos, em que importa mais a realidade dos elementos havidos na relação desenvolvida entre as partes do que os aspectos formais estipulados pelos contratantes, de modo que, uma vez presentes os requisitos para configuração da relação de emprego, é forçoso reconhecer o vínculo empregatício. (BRASIL, 2020)

Foram demonstrados e conceituados, um por um, os elementos que caracterizam a relação de emprego, de acordo com a legislação trabalhista, presentes no art. 3º da CLT.

Na situação fática, o Tribunal entendeu que, o trabalhador exercia suas atividades de forma autônoma, pois o horário de trabalho, assim como os recursos utilizados para a prestação do serviço, como combustível e manutenção do veículo, ficava a critério do obreiro.

Nessa linha, foi entendido que o trabalhador tinha a administração do tempo e horas trabalhadas em sua própria administração, pois configurou a possibilidade de desligar o aplicativo no momento que quisesse.

A respeito da onerosidade, o Tribunal se posicionou a respeito da possibilidade de pagamento diretamente ao motorista, sem a presença de intervenção da empresa, logo após o serviço prestado.

No já referido processo, ao abordar o elemento da subordinação, o Tribunal ressaltou que, sobre o trabalhador, a empresa não tinha poder de fiscalização ou punição, restando ao obreiro os riscos da atividade exercida. Entendeu da seguinte forma:

Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. Com efeito, o autor assume os riscos da atividade em um contrato nitidamente de natureza civil, ao qual adere livremente. (BRASIL, 2020).

Foram justificadas, ainda, as políticas da empresa sobre a qualidade do veículo utilizado no transporte de passageiros e que estas não configuram em subordinação jurídica. Dessa forma, decidiu o TST sobre o não reconhecimento da relação de emprego, não sendo concedido ao autor, o registro na CTPS.

É reconhecido que o TST que, em regra, norteia as decisões dos demais órgãos julgadores trabalhista, em seu entendimento majoritário afirma o não reconhecimento de relação de emprego entre empresa e trabalhador por aplicativo, reafirmando a ideia de autonomia do trabalhador. Sobre o posicionamento do TST, afirma Lara Lorena:

Muito embora o TST reconheça que as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, ao mesmo tempo, insiste em identificar os elementos que norteiam a relação de emprego de forma conservadora, onde não é mais possível enquadrar essa nova realidade de relação de trabalho nos conceitos clássicos de empregado e empregador, e com isso, deixa parcela cada vez maior da sociedade sem qualquer tipo de proteção social. (FERREIRA, 2020)

No cenário internacional, por sua vez, ficou conhecida a decisão proferida pela Corte Britânica em relação ao Case Nos 2202550/2015 & Others, que teve como partes os motoristas e a empresa Uber, constituída pelo grupo econômico composto por Uber B.V, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd.

A questão foi decidida no sentido de reconhecimento de vínculo entre empresa e motorista, extinguindo-se a hipótese de autonomia, conforme Rodrigo Nunes afirma em artigo acerca da decisão:

Outra evidência que chamou atenção da Corte Britânica foi o fato de que os motoristas não podem trabalhar de forma autônoma, tendo em vista não poderem adquirir os contatos telefônicos do cliente para atendimentos futuros. [...] Além do mais, entre diversos outros pontos, a decisão proferida aborda quesitos como: a empresa Uber realiza a entrevista para a contratação do motorista, exige que o mesmo possua

veículos nas especificações acordadas, define a taxa que melhor lhe convém (impedindo a negociação de outro valor por parte do motorista), controla as informações dos clientes (evitando o contato entre ambos), e exige, por fim, que o motorista realize os trabalhos sob pena de descredenciamento. Tudo isto fundamentou a decisão estrangeira. (SINDONA, 2017)

Segundo José Roberto, relatando ao site Conjur, o vínculo também foi reconhecido no estado da Pensilvânia: "O objeto da ação, na verdade, era o seguro-desemprego, que foi assegurado a um trabalhador, direito que só os empregados possuem, havendo, portanto, a equiparação". (OLIVA, 2020)

Reconheceu-se a equiparação entre empregados e trabalhadores por plataforma digital, entendendo que os motoristas da Uber não possuem autonomia.

Em 2019, na Califórnia, foi aprovado o projeto de lei nº 5, que visa reconhecer o vínculo de emprego entre trabalhadores e as empresas Uber e Lyft que também é uma empresa de transporte. Segundo João Ozório acerca da lei:

Deve ter pelo menos duas implicações significativas. A primeira é a de que deve ter um efeito cascata. Outros estados liberais-democratas, como Nova York, Washington e Oregon, já consideravam a aprovação de leis semelhantes. Só faltava um incentivo ou uma inspiração, que agora emanam da Califórnia, que costuma liderar outros estados por ser, como se diz, "a quinta maior economia do mundo, se fosse um país" A segunda implicação é a de que a lei será progressivamente transposta para outros setores da economia. Chamada nos Estados Unidos de "gig economy", a economia informal (literalmente, a economia do bico ou do biscate), responde por cerca de um terço de todas as relações de trabalho nos EUA. (MELO, 2019)

Visível é que, os entendimentos acerca do trabalho por plataformas digitais, têm gerado divergências, ainda não é consolidado. Há órgãos julgadores que entendem pela ausência de vínculo empregatício e, há quem o reconheça, atribui ao trabalhador por aplicativo a definição de empregado e lhe auferem os direitos pleiteados.

De aparentes esforços para definirem os trabalhadores por aplicativo como autônomos, em grande parte, as empresas buscam o afastamento do reconhecimento de vínculo empregatício sobre a luz de autonomia dos prestadores de serviços ora denominados de "parceiros".

Importante ressaltar que, por autonomia entende-se a gestão própria sobre a atividade econômica que exerça, sem a presença da subordinação, logo, sem a presença de responsabilização de um superior direto.

2 A RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em toda relação laboral há responsabilidade civil de ambas as partes, empregador e empregado, ou outra nomenclatura, a depender da relação. O que diferencia são as situações nas quais se aplica.

Com esse objetivo se inicia esse capítulo, para que sejam analisados alguns conceitos importantes de responsabilidade civil e sua aplicação nas relações trabalhistas, bem como sua excludente e eventuais motivos que afastam as empresas das responsabilidades civis diante de um dano ou da própria segurança do trabalhador e a relação das plataformas digitais com a segurança do obreiro por aplicativo.

2.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANO AO TRABALHADOR

O conceito de responsabilidade civil consiste no dever de reparar quando da ocorrência de dano a uma pessoa, seja ele físico ou moral, sendo o responsável aquele que deve, por algum vínculo juridicamente reconhecido ou não, ressarcir àquele que sofreu determinado dano. Maria Helena Diniz afirma sobre responsabilidade civil:

A aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (DINIZ, 2004, p. 7)

A responsabilidade civil, para que se diferencie de ato alheio e irrelevante ao mundo jurídico e social, dependerá de elementos que a caracterizem, quais sejam: conduta, nexo de causalidade e o dano.

A conduta consiste em ação originada daquele que é responsabilizado e, deve, necessariamente, estar ligada a constituição do dano. A conduta geradora do prejuízo poderá ser constituída por ação, omissão, negligência ou imprudência.

Como dispõe o art. 186 do Código civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” Devendo, portanto, haver uma conduta para que o agente desta seja responsabilizado.

Quanto aos atos, a omissão se fundamenta na obrigação que deveria ter sido atendida pelo agente causador e não foi, como por exemplo, o contrato que não teve suas cláusulas devidamente respeitadas, sendo um ato que o autor deveria ter praticado e não o fez. Já a ação

consiste na execução de um ato passível de responsabilização, ato que não deveria ter sido executado.

Oriundo desses atos, há que se verificar a presença de dolo ou culpa. O dolo, caracterizado quando do cometimento de um ato do qual o agente possuía o conhecimento de ser repreensível, com objetivo principal de causar dano a outrem.

A culpa, por sua vez, se dá quando verificados os institutos da imprudência, negligência e imperícia. Porém, ainda resta a possibilidade de responsabilização do agente, mesmo com sua ausência, com a teoria do risco, disposta pelo CC:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

Com o advento da teoria do risco, a atribuição de culpa à determinado ato praticado, perde sua necessidade, bastando o reconhecimento do risco que ameaça o efetivo exercício de direito de outra pessoa, implicará, portanto, na indenização daquele que sofreu o prejuízo em questão.

Orlando Gomes explica que a teoria do risco, nascida da lei, leva em consideração o exercício de algumas atividades exercidas pelo homem que reconhecem o risco de dano ao outro e, considerando também que, para o efetivo exercício de certos direitos, por consequência, geram a obrigação de restituir os danos causados. (GOMES, 2000)

Como visto, a execução de um ato, independentemente de seu teor, para a abordagem da responsabilização, causará um dano, que consiste no prejuízo sofrido. Na esfera de responsabilidade civil aplicada às relações de trabalho, há que se falar em três principais espécies do dano, quais sejam: O dano material, moral e estético.

O dano material, está ligado ao patrimônio da pessoa afetada, podendo ser dividido em dano emergente ou lucro cessantes. O dano emergente é atribuído diante da verificação concreta de fato danoso e o lucro cessantes se dá pela comprovação de que com aquele dano causado, a vítima deixara de lucrar futuramente.

Ambos institutos são assegurados pelo CC: “Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”

O dano moral, como o nome afirma, está ligado a natureza moral do dano e não patrimonial, se relaciona, então, com a integridade pessoal da vítima, como por exemplo, sua

honra ou imagem. Por sua vez, o dano estético, é ligado à integridade física da vítima, quando causado prejuízo à essa, ocasionando em transformação ou deformidade

Outro elemento caracterizador da responsabilidade civil é o nexo de causalidade, sem o qual não há que se falar em responsabilidade, pois esse fator fará a ligação entre a conduta e o dano, restando claro que o prejuízo sofrido pela vítima é oriundo de ato, sendo ação ou omissão, o autor.

Visto os elementos da responsabilidade civil, é possível reconhecer a sua aplicação no Direito do Trabalho. Há que se falar em responsabilidade civil entre empregador e empregado, pois, o Direito do Trabalho utiliza subsidiariamente, na existência de lacunas em disposições próprias, normas advindas do Direito Civil. Conforme dispõe a própria Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943).

No sentido de responsabilidade civil no Direito do Trabalho, dispõe o Código Civil Brasileiro, art. 932, inciso III: “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. (BRASIL, 2002).

Na esfera do contrato de trabalho, o empregador possui responsabilidade sobre os danos causados ao empregado, em horário e em razão do trabalho exercido. O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988, assegura tanto o seguro contra acidentes de trabalho, quanto a indenização devida quando da ocorrência de dolo ou culpa.

Acerca da diferença do seguro contra acidentes de trabalho e a responsabilidade de indenizar, afirma José Carlos e Gianncarlo:

O seguro de acidente de trabalho garante ao acidentado ou enfermo um benefício de cunho alimentar. A reparação civil, de outro norte, contempla uma indenização para reparar o dano decorrente de ato ilícito perpetrado pelo empregador. (MANHABUSCO; MANHABUSCO, 2017, p.63)

A doutrina reconhece os institutos da responsabilidade contratual e extracontratual, nesse sentido. Entende-se por responsabilidade contratual aquela proveniente do contrato de trabalho, com anuência do empregador e empregado, ou seja, do vínculo previamente

constituído, restando então ao empregado afirmar o prejuízo que sofreu diante de determinado dano e com isso o eventual descumprimento do contrato, podendo o empregador provar o contrário ou não. O objeto da questão na responsabilidade contratual é o desrespeito ao contrato efetuado.

Já a responsabilidade extracontratual está ligada a uma norma legal. Tem sua existência com a ocorrência do próprio dano, quando o empregador comete ato contrário ao ordenamento jurídico que visa a proteção do empregado, portanto, tem o empregado, nessa esfera sendo adotado como vítima, a incumbência de provar dolo ou culpa do seu empregador. Tem como objeto o ato repreensível em si. Acerca da diferenciação dessas modalidades, afirma Ricardo Pereira:

o dever jurídico pode surgir da lei ou da vontade dos os indivíduos criam para si deveres jurídicos, contraindo obrigações em negócios jurídicos, que são os contratos e as manifestações unilaterais de vontade. Se a transgressão se refere a um dever gerado em negócio jurídico, há um ilícito negocial comumente chamado de ilícito contratual, por isso que mais frequentemente os deveres jurídicos tem como fonte os contratos. Se a transgressão pertinente a um dever jurídico imposto pela lei, o ilícito é extracontratual, por isso que gerado fora dos contratos, mais precisamente fora dos negócios jurídicos. Ilícito extracontratual é, assim, a transgressão de um dever jurídico imposto pela lei, enquanto que ilícito contratual é violação de dever jurídico criado pelas partes no contrato. (LIRA, 1996, p. 85-86)

Porém, uma modalidade não exclui a outra, ambos institutos subsistem. Nesse sentido, afirma José Cairo:

Trata-se de responsabilidade civil contratual, que enseja o inadimplemento e não a responsabilidade civil por ato ilícito. O acidente que provoca dano ao empregado não pode ser considerado, à luz da doutrina da responsabilidade civil, como um ato ilícito stricto sensu, mas sim como efeito do não cumprimento de obrigações contratuais específicas. (JÚNIOR, José Cairo, 2015, p. 109)

Há que se falar, portanto, da responsabilidade acidentária, que leva em consideração o risco da atividade exercida pelo trabalhador. Conceitua ainda José Cairo sobre a responsabilidade:

Desarte, utiliza-se o termo responsabilidade acidentária para destacá-la da responsabilidade civil edificada na teoria da culpa, que continua coexistindo com a primeira, observando, contudo, critérios distintos. (CAIRO JÚNIOR, José, 2002, p.67)

Sendo essa espécie de grande importância ao presente estudo já que, como será visto à frente, os trabalhadores por aplicativo possuem alguns reflexos de empreendedorismo, sendo

necessário visualizar certos cenários que independem de culpa do empregador, porém se admite o risco.

Ao empregado é assegurado tanto o seguro, quanto a indenização nos casos de dolo ou culpa do empregador. Pois, a responsabilidade contratual do empregador é presumida em razão do contrato de trabalho preexistente. Portanto, quando da ocorrência de um dano e seus eventuais prejuízos, entende-se que há também a violação do contrato de trabalho que foi firmado entre ambas as partes.

2.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA E O ACIDENTE DE TRABALHO

Como antes visto, para caracterização da responsabilidade civil subjetiva, é necessário que haja a comprovação de ato doloso ou culposo, o dano causador e o nexos causal, que consiste na ligação entre a conduta culposa e o dano, de forma que fique claro que não haveria ocorrência deste sem aquele.

Mas, nem sempre é possível demonstrar efetivamente a culpa exigida, assim afirma Sérgio Cavalieri:

Por esta concepção clássica, todavia, a vítima só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente, o que nem sempre é possível na sociedade moderna. O desenvolvimento industrial, proporcionado pelo advento do maquinismo e outros inventos tecnológicos, bem como o crescimento populacional geraram novas situações que não podiam ser amparadas pelo conceito tradicional de culpa. (CAVALIERI FILHO, Sérgio. 2009, p.16).

Já na responsabilidade civil objetiva, é irrelevante a existência ou não de culpa, sendo analisado o nexos causal entre o dano e a conduta do agente, aplicando-se a responsabilidade baseada nesses institutos.

Trazendo à seara trabalhista, o tipo de responsabilidade encontrada entre empregado e empregador é, no geral, objetiva, pois havendo acidente no ambiente e horário de trabalho, a empresa será responsabilizada, em regra, pois há um vínculo jurídico preexistente que assim determina.

Nos serviços por aplicativo, principal foco do presente estudo, tais responsabilidades deveriam, em regra, estar ligadas aos acidentes de trabalho, como forma de garantir ao trabalhador condições seguras para realização de serviços.

Pois, como é reconhecido, que a facilidade com que ocorre acidentes de trânsito é alta, e a indiscutível possibilidade de acontecer com qualquer pessoa, principalmente com as que trabalham externamente, estando sujeitas a riscos enquanto laboram.

A espécie principal de acidente de trabalho aqui discutida, diz respeito àquele em que há uma lesão corporal sofrida pelo empregado no exercício de sua função, devidamente demonstrada.

Assim dispõe a Lei nº 8.213 de 1991 em seu artigo 19:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Importante ressaltar o acidente *in itinere*, que consiste naquele fora da empresa, mais aplicável ao caso discutido, pois aborda as empresas de aplicativo onde os trabalhadores laboram de forma externa. Sobre isso, afirma José Cairo:

O acidente de trajeto, também denominado de acidente *in itinere*, é aquele ocorrido fora do estabelecimento da empresa, mas enquanto o empregado percorre o trajeto residência-trabalho ou vice-versa, durante o período de descanso ou refeição, ou, ainda, quando se encontra executando serviços externos. (CAIRO JÚNIOR, José. 2014, p. 59).

Aplicando esse entendimento, as responsabilidades civis anteriormente abordadas e o vínculo empregatício em questão, tem-se que há responsabilidade do empregador ao reparar o dano sofrido pelo empregado, ainda que transferida ao Estado em razão de excludentes. Quando devidamente comprovado, não poderá o empregado ficar sem os devidos reparos.

2.3 O SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS

O seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP), visa o pagamento e reparação pecuniária do favorecido ou seus sucessores nos casos de invalidez ou morte por acidente de trabalho, assegurando também o pagamento das devidas despesas médicas.

A partir do reconhecimento dos riscos corridos em trabalhos no trânsito, é reconhecido também a necessidade dessa espécie de seguro, assim, o trabalhador não ficará alheio e sem garantia do ressarcimento de eventuais danos.

A respeito dessa espécie de trabalho, no dia 27 de março de 2018 passou a vigorar a Lei nº 13.640 que visa regulamentar efetivamente o transporte remunerado privado individual de passageiros, desde táxis, ônibus a serviços prestados por aplicativo, por exemplo.

No o art. 3º, inciso II desse dispositivo, o seguro APP torna-se definitivamente obrigatório:

Art. 3º. A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B: II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT)

Logo, com o referido seguro, em todas as formas de contratação ou relação empregatícia, seja serviços de táxis ou por contratação por aplicativo, ao trabalhador é assegurado a indenização nos casos de acidente de trânsito. Nesse sentido julgou o Superior Tribunal de Justiça:

AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 1.390.688 - SP (2018/0287292-5) RECURSO IMPROVIDO. [...] o seguro de acidentes pessoais de passageiros (APP) e expressamente considera que, para fins de indenização, serão considerados" passageiros "do veículo segurado todos os que se encontrarem dentro dele, inclusive o MOTORISTA (fls. 271). Conclui-se, assim, de forma bastante simples, que aqueles que estão dentro do veículo são passageiros e aqueles que estão fora do veículo são terceiros. Ademais, esta Corte já decidiu que "a cobertura de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP) garante o pagamento da indenização ao segurado ou aos seus beneficiários na ocorrência de acidentes pessoais que causem a morte ou a invalidez permanente total ou parcial dos passageiros do veículo segurado, respeitados os critérios quanto à lotação oficial do veículo e o limite máximo de indenização por passageiro estipulado na apólice", bem como que, "para esta cobertura, entende-se por passageiros as pessoas que no momento do acidente se encontrem no interior do veículo segurado, incluindo-se o condutor principal e/ou eventual. (Superior Tribunal de Justiça STJ. AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL: AREsp 1390688 SP 2018/0287292-5).

Veja-se que, quando é falado o termo passageiros, abrange também o motorista condutor daquele veículo e não apenas os passageiros contratantes do serviço em questão. Devendo também ao motorista benefício do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros.

2.4 AS EXCLUDENTES DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Exclui-se a responsabilidade de outrem quando o dano ocasionado é resultado da própria vítima, apenas, não havendo que se falar em responsabilização de terceiros pelo efetivo erro, pois não há ligação entre estes. Exemplifica Sérgio Cavalieri, sobre responsabilidade, da seguinte forma:

Assim, se “A”, num gesto treloucado, atira-se sob as rodas do veículo dirigido por “B”, não se poderá falar em liame de causalidade entre o ato deste e o prejuízo por aquele experimentado. O veículo atropelador, a toda evidência, foi simples instrumento do acidente, erigindo-se a conduta da vítima em causa única e adequada do evento, afastando o próprio nexu causal em relação ao motorista, e não apenas a sua culpa, como querem alguns. (CAVALIERI FILHO, Sérgio. 2012, p. 69)

Havendo que se verificar então, qual conduta gerou o dano em questão, perguntar-se o incidente não teria ocorrido se qual ação tivesse sido evitada. Devendo ser analisado se determinada situação fugira totalmente do controle ou previsão do agente.

Há também, a possibilidade de excluir a responsabilidade civil quando o próprio dano foi causado por algo que não estava à mão de nenhuma pessoa, ou seja, por força maior, como conceitua o Código Civil no artigo 393, devendo também este ser devidamente constatado, “art. 393, parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não eram possíveis evitar ou impedir”. (BRASIL, 2002).

Porém, se tratando de responsabilidade acidentária e APP, afasta-se a excludente pois a própria indenização origina do reconhecimento do risco que a atividade exercida oferece e se estende ao dano que foi causado ao condutor do veículo e seus passageiros.

No caso de dano a terceiro, por exemplo, o seguro de APP não cobre tais prejuízos. Entende-se por terceiros em relação ao acidente, aqueles que estão fora do veículo em questão, como pedestres ou em outro automóvel envolvidos no ocorrido. Neste caso, a esses não se estende a cobertura do referido seguro. Porém, não exclui a possibilidade ou direito dos mesmos requerem danos morais, materiais ou estéticos.

3 A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA SOBRE O DANO CAUSADO AO TRABALHADOR POR APLICATIVO

Depois de analisados os entendimentos jurisprudenciais e considerações de autoridades acerca do trabalho por aplicativo, é necessário se ater a possibilidade de responsabilização da empresa em favor do trabalhador, no sentido de, até mesmo, garantias mínimas a esse devidas.

Sabendo que as devidas responsabilizações se concretizam de forma eficaz, quando comprovado vínculo entre obreiro e empresa, ou seja, se afastada a ideia de plena autonomia do trabalhador, é que se inicia o presente capítulo com o objetivo de visualizar as consequências da atual situação na vida do trabalhador, em termos de segurança e garantias.

Há o conhecimento de que os trabalhadores por aplicativo dispõem de suas próprias condições materiais e físicas para o exercício das atividades confiadas, porém, sem o reconhecimento e atribuição de garantias laborais.

3.1 A CONCRETIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NOS TRABALHOS POR APLICATIVO

Conforme visto, a responsabilidade civil é dividida em modalidades, bem como a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. No caso da prestação de serviços por plataformas digitais, conforme as análises jurisprudenciais apontam, não há definição sólida quanto ao enquadramento do vínculo dos trabalhadores por aplicativo e empresas como relação de emprego, ou até mesmo relação de trabalho.

Em ordem geral, o que se demanda nas referidas ações entre trabalhadores e empresa é a definição da relação empregatícia e os devidos encargos. Porém, a não objetivação de tal relação não exclui ou afasta o dever da empresa a qual os trabalhadores estão vinculados, ainda que não definidos como empregadores de fato.

Partindo do ponto de vista geral da situação, no que tange ao direito do trabalho brasileiro, com base no art. 19 da Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre a Previdência, tem-se por acidente de trabalho ato que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que ocorra no exercício do trabalho a serviço da empresa, causando morte ou perda ou redução da capacidade, permanente ou temporária, para o trabalho em questão.

Nesse mesmo sentido, a responsabilidade civil quando da ocorrência de acidente de trabalho, será tratada de forma subjetiva ou objetiva. Subjetiva, quando relevante o dolo ou culpa do agente, levando em conta as possíveis excludentes. E objetiva, quando reconhecido o vínculo entre trabalhador e empregado, bem como suas obrigações.

3.2 A (IM) POSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR ANTE O ACIDENTE DE TRABALHO

Na esfera de prestação de serviço por plataformas digitais, a efetivação dos direitos do trabalhador não é especificamente normatizada, visto a natureza ainda inconstante da relação. Por meio disso, deve ser entendido como ambiente de labor desses trabalhadores, as próprias ruas.

Logo, por prestarem serviços externamente e tendo em vista que trabalham com o trânsito diariamente, estão sujeitos a riscos enquanto exercem suas atividades laborais, é que se constitui a necessidade de definição dos direitos do trabalhador diante de um dano no percurso de trabalho.

Em entrevista concedida à agência de rádio Brasil de Fato, ao falar sobre o caso do entregado do Rappi, que faleceu após passar mal na realização de seu serviço, o médico René Mendes, diretor científico da Associação Brasileira de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (ABRASTT) falou sobre a “uberização”:

As chamadas novas morfologias do trabalho, com a uberização da economia e com essas atividades hoje, é muito marcante e vai diluir e deixar invisível as gravidades do problema. As relações de trabalho vêm se modificando. E toda a estruturação da lógica do trabalho vem mudando. E todas essas iniciativas estão na contramão da lógica da saúde e da segurança do trabalho (MENDES, 2020)

É visto que no atual cenário a concretização e efetivação do direito do trabalhador que não possui registro na CTPS, se esvai, pela ausência de regulamentação que os enquadre no cenário jurídico. Os direitos anteriormente abordados e compreendidos àqueles trabalhadores devidamente registrados, se afastam da realidade dos que não o são.

Quanto à indenização, nos trabalhos por aplicativo, como anteriormente citado há que se falar no Seguro APP, utilizado quando se fala em serviço por transporte, e esse seguro, em tese, fará cobertura da segurança e vida do trabalhador, sendo acionado nos casos de acidente ou invalidez do motorista.

Porém, veja-se, apesar de solicitações por parte das empresas para que o motorista possua algum tipo de seguro, em muitos casos assim não ocorre na prática, restando ainda mais difícil a devida indenização do trabalhador nos casos de acidente de trânsito ou qualquer outro dano.

3.3 CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE ENQUADRAMENTO LEGAL DOS SERVIÇOS POR APLICATIVO

Analisadas as responsabilidades das empresas, que deveriam incidir efetivamente sobre a vida do trabalhador, e a falta de regulamentação específica para essa modalidade de trabalho, é que se faz necessária a abordagem das consequências que refletem no cenário atual e o posicionamento das empresas.

Para melhor entender o que cada parte afirma sobre o assunto, tem-se que as empresas que referenciam a modalidade de trabalho por demanda, como já mencionadas, afirma que o papel que operam é meramente de intermediação entre o prestador de serviços e o destinatário final, atribuindo ao trabalhador atividade autônoma, geralmente se referindo aos trabalhadores como “parceiros” conforme explica Sarmiento enquanto aborda o caso da empresa Uber:

[...] Por seu intermédio, indivíduos previamente cadastrados no site/aplicativo da consulente conseguem encontrar de modo simples e ágil, motoristas parceiros da UBER para transportá-los com conforto e segurança. [...] Esses motoristas são empreendedores individuais, que utilizam a plataforma UBER em sistema de “economia compartilhada”. (SARMENTO, 2015, p.1).

A empresa Ifood, opera no serviço de entrega de comida, diferente da Uber que opera em transporte de passageiros. Também dispõe a empresa Ifood sobre a autonomia de seus entregadores:

Aqui, como a própria palavra diz, o entregador é independente e possui autonomia para realizar suas entregas como, quando e onde quiser. Hoje, este é o caso de cerca de 90% dos entregadores que utilizam o aplicativo iFood para Entregadores. (IFOOD, 2020)

Com esse posicionamento por parte das empresas é possível perceber que não se fala em vínculo empregatício na circunstância da relação, logo não se atribui direitos trabalhistas, portanto, muito se fala em precarização do trabalho em razão disso, entende-se pelo afastamento dos devidos direitos. Sobre a visão de tal vínculo, também não é clara e específica ao próprio trabalhador, assim afirma Rogério Lannes:

Os contratos estabelecidos contornam o ordenamento legal das relações de trabalho e permitem novas formas de exploração e expropriação do trabalho, constata os pesquisadores. A empresa contratante se desresponsabiliza por formação profissional, seguro contra acidentes e roubos, assistência à saúde do trabalhador e descanso remunerado. Os mecanismos de pontuação são um risco à saúde dos trabalhadores. Para pontuar e ganhar mais entregas é preciso estar sempre disponível, trabalhar sem descanso todos os dias da semana. Os entregadores podem ficar até 12 horas à disposição das empresas sem receber pedidos e os critérios para a demanda por entregas ou até a suspensão do uso dos serviços não são transparentes. A visão sobre esse trabalho é difusa para os próprios trabalhadores ouvidos na pesquisa. Cerca de metade se considera um empreendedor, a outra parte considera que é mais uma ou a única possibilidade de trabalho disponível no momento. (ROCHA, 2020)

Assim, é reconhecido que há o estímulo real para que o trabalhador permaneça à disposição do trabalho, pois, quanto mais atende aos chamados, mais recebe e o contrário também ocorre.

Muito é afirmado e debatido sobre a existência ou não de subordinação, discute-se sua relatividade. Fato é que, nessa categoria de prestação de serviço, o trabalhador é regularmente avaliado e direcionado a prestar serviços de certa forma e com certa eficiência, só então terá boa avaliação perante os consumidores. Sobre as avaliações dispõe executivo da Uber, Guilherme Telles:

Além disso, passageiros e motoristas parceiros avaliam uns aos outros e podem comentar sobre sua experiência com o serviço no final de cada viagem. Revisamos regularmente esse feedback e, por meio deste processo, somos capazes de criar e manter um ambiente seguro para ambos. Somente motoristas que mantêm notas altas permanecem na plataforma. (TELLES, 2015)

De modo que, mesmo que indiretamente a subordinação pode manifestar sua existência em casos como esses, pois, o operário é constantemente movimentado pelo ânimo de praticar o serviço de tal forma, como dirigida pelas empresas, com todas suas diretrizes, sendo definido a aprovação ou reprovação do trabalhador pelos próprios usuários e refletirá diretamente na sua atuação. Nesse sentido, afirma Maria Clara:

Outro ponto importante é a avaliação da realização dos objetivos, sempre presente nos dispositivos de governança pelos números. Sobre isso, são criados métodos de análise qualitativa do trabalho realizado. Isso faz com que haja um verdadeiro engajamento do trabalhador que, em vez de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens recebidas, se mobiliza totalmente para alcançar os objetivos firmados e obter uma boa avaliação. (MALHEIROS, 2017)

Certo é que, há perfis e perfis de trabalhadores por aplicativo, de vários níveis de escolaridade, por exemplo. Há aqueles que buscam efetuar serviços por plataformas digitais como complemento de renda, não sendo esse seu emprego predominante já que possuem outras formas e oportunidades de sustento.

Porém, há também aqueles que retiram seu sustento integral de tais serviços, buscando melhora em sua renda com exaustivas horas de trabalho e com condições de trabalho que nem sempre lhes são favoráveis.

Nessa linha, alguns prestam serviços de carro, motocicleta ou bicicleta, alguns percorrem vários quilômetros em busca de uma renda melhor, independente do veículo utilizado, a manutenção e cuidado é, de forma integral, responsabilidade do trabalhador. Nos casos de transporte de passageiros, a condição do automóvel quanto ao conforto, também é avaliada.

Da mesma forma, a própria saúde do trabalhador não lhe é garantida, esse evidentemente se expõe a riscos em tempo integral, bem como a manutenção da sua

integralidade, como nos ditos casos de acidente de trânsito e a seguridade de vida do trabalhador.

Como visto, é disposto em algumas plataformas digitais sobre a necessidade de o trabalhador obter algum seguro nos casos de acidente de trânsito, porém quando não há tal exigência, nem todos possuem a ciência ou condição monetária para arcar com essa seguridade. Sobre a falta de seguro e os riscos corridos, afirmou funcionário de aplicativo entrevistado pela Brasil de Fato:

Se você não sai, não ganha. Eu machuquei o joelho, caí da moto, fiquei dez dias parados. Dez dias que não ganhei nada. Não tenho nenhum tipo de seguro. Não recebo INSS, não recebo nada. Não tenho nenhum aporte”, lamenta [...] “A minha esposa teme por mim, preferia que eu trabalhasse em outro lugar. Ela sabe do risco de acidente, do risco do vírus. Mas não tem jeito. Tem que se arriscar. É a única opção que tem. O mercado formal não está contratando”, desabafa. (SUDRÉ,2020)

Como é o caso da situação de pandemia do covid-19, um grande número de trabalhadores teve que dispor dos riscos para continuar trabalhando, com consciência de que nenhum apoio receberia se não o fizessem, ou seja, num momento em que muito foram instauradas políticas que incentivassem o resguardo em casa, muitos não puderam manter sua renda e usufruir de segurança ao mesmo tempo.

Houve, portanto, exposições à tais riscos e danos, em razão da busca por sustento. Assim, dispôs Ana Claudia a revista Radis sobre a fala de uma trabalhadora por plataforma digital:

“Para quem está começando, é muito difícil”, constata Tirza. “Às vezes, a gente fica o dia inteiro e não recebe pedidos”. Além disso, para pontuar mais é preciso estar disposto a trabalhar todos os dias. “Sem folga”, ressalta. “Se por algum motivo você para um ou dois dias, pode ter certeza que, no terceiro, nem vai receber pedido”. (PERES, 2020)

Além do evidente trabalho, não lhes é totalmente assegurado o lucro, pois depende diretamente do desempenho do trabalhador, tem-se por exemplo, no caso de doença do operário, portador ou não de atestado médico, não será auferido abono de falta, pois a própria falta já incide em perda de lucro.

Com a ocorrência da pandemia do covid-19, tornou-se ainda mais cristalina a necessidade de normas regulamentadoras dos trabalhos por aplicativo, pela carência de segurança que possuem essa classe de trabalhadores.

Com o advento da visível necessidade da população se resguardar em casa, evita-se ir em restaurantes, há a diminuição de viagens ao mercado, com tudo isso, aumenta-se demanda desses trabalhadores, que recebem inúmeras solicitações para a prestação de serviços.

Entendendo os riscos, possibilidades de dano ao trabalhador que constantemente se expõe enquanto à muitos é dada a opção de se resguardar na segurança do lar ou de um estabelecimento com as devidas seguranças, e a falta que as regulamentações provocam, passou-se a discutir maiormente a natureza da relação.

No Brasil, há também, considerações em sede de projetos de lei acerca do reconhecimento de relação de emprego entre trabalhador por aplicativo e a empresa. São esses também divergentes, pois uns visam o reconhecimento de tal relação, em busca de melhores garantias do trabalhador e outros não, reforçando o entendimento de autonomia do trabalhador, porém, assegurando-lhes mínimas condições de trabalho.

O PL n.3954/2020, apresentado pelo Senador Renildo Calheiros, visa a seguridade de direitos básicos aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados, conforme é disposto em seu primeiro artigo.

Segundo o Senador, é necessário reconhecer que esses trabalhadores devem ser adotados como contribuintes individuais da Previdência Social ou como MEI – Microempreendedores Individuais, para que sejam assegurados dos devidos benefícios ofertados.

O projeto de lei elenca os seguros e garantias devidos ao trabalhador, bem como a cobertura em possíveis danos, assim traz o art. 3º do referido projeto:

Art. 3º As empresas operadoras de entrega por aplicativos, meios telemáticos e informatizados de comando devem contratar, sem ônus para os entregadores a ela vinculado:

I- seguro de vida em benefício do entregador e

II- seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega.

Parágrafo único. Não haverá prazo de carência para sinistros decorrentes de acidentes pessoais, e a cobertura deverá abranger todo o trajeto, inclusive no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de transporte utilizado.

Na fala do Senador, foi trazido em tela a “uberização” como refúgio do trabalhador brasileiro do alto índice de desemprego, bem como a necessidade de preocupação a saúde e segurança desses trabalhadores, que deve resultar em direitos mínimos aos mesmos.

Nesse mesmo sentido, o Deputado Júlio Delgado, no PL n.3797/2020, visa regularizar contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, não os

reconhecendo como empregados, mas, defendendo a regulamentação da categoria. Dispõe também, sobre direitos, deveres e a renumeração dos trabalhadores. Conforme indica o trecho da justificativa apresentada:

Dessa forma, cabe destacar que no Brasil, não há legislação que garanta direitos mínimos a esses prestadores de serviços, que passam horas do seu dia correndo para realizar as entregas, ou para efetuar corridas de carro para transportar pessoas e animais, os riscos que correm durante esses percursos. Ressalto que esta categoria de não emprego aumentou em aproximadamente, 20%, com o início da Pandemia, não somente pelo elevado índice de desemprego que têm assolado o nosso País, como a necessidade de garantir o sustento da casa quando a renda apresentou queda.

Por sua vez, o Deputado Márcio Jerry, no PL n.3577/2020, visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assegurar direitos aos empregados em questão, defendendo o reconhecimento dos trabalhadores por aplicativo como empregados das empresas contratantes, assim justifica:

O fenômeno da “uberização” do mercado de trabalho é uma dura realidade e se caracteriza pela exploração da mão de obra, por parte de poucas e grandes empresas que concentram o mercado mundial dos aplicativos e plataformas digitais, que tem como principal característica, a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos “parceiros cadastrados”, como são chamados os prestadores de serviços. Isto porque deixam claro que têm como objeto, a prestação de serviços de tecnologia, contratados pelos “parceiros”.

Visível é que, há pensamentos e considerações que abraçam esse assunto e suas necessidades, porém ainda não consolidados, mas, acredita-se caminhar para um entendimento concreto da causa.

A visão das consequências vividas cotidianamente pelo trabalhador é de grande importância no vislumbre do caminho pelo qual o ordenamento jurídico brasileiro é conduzido, para que se entenda a qual passo a apresentada situação caminha e como pode alterar na vida do prestador de serviços.

A carência de regulamentação que acolha os trabalhadores ante o dano é clara, uma vez que, sem a responsabilização da empresa, é afastado da realidade do obreiro o devido ressarcimento ante o prejuízo.

A atual modalidade de trabalho atribui ao prestador de serviço as contas e os riscos da atividade exercida, bem como a manutenção de qualidade do serviço, o que irá interferir na realização do trabalho efetuado.

Dessa forma, é visto que a existência dos serviços prestados quanto às facilidades e avanços tecnológicos é extremamente válida, desde que recordado que há toda uma classe e em

grande número, que opera em condições não favoráveis quanto os direitos mínimos do trabalhador. Afirma Paula Caroline e Luís Roberto:

O direito brasileiro contemporâneo vive o grande desafio de se manter atualizado diante dos avanços tecnológicos e da complexidade social que se apresenta. A dificuldade é imensa, a inexistência de embasamento legislativo, por exemplo, tem gerado, como no caso do aplicativo Uber, inúmeros conflitos sociais, desde manifestos até agressões e danos ao patrimônio, pois, no vácuo normativo, sequer há compreensão a qual ramo do direito pertença ou se relacione, ou a quem compete regulamentá-lo. (WISNIEWSKI; ESPOSITO, 2016)

Importante ao trabalhador, a saber de seus direitos, como se comprovam e a conscientização dos tipos possíveis danos e prejuízos no local de trabalho, como se faz efetivo o seu direito em uma situação que, geralmente, é tão frágil. Com o entendimento sólido em si de onde se encaixa na relação reconhecida e disciplinada pela legislação, poderá gozar plenamente de seus direitos.

Importante também à empresa, a entender seus deveres e direitos, diante de situações como estas, de que maneira poderá contribuir para a segurança da categoria de trabalhadores por aplicativo, afim de que, não erre ou deixe de cumprir com sua responsabilidade, por ausência de dispostos acerca do assunto.

Por fim, importante também ao aplicador da lei, no que tange a resolução de eventual conflito quanto a aplicação de direitos e deveres de trabalhador e empresa e, acerca da específica relação, afim de tomar essas possíveis discussões de forma mais célere, compreensível, benéfica e justa para ambas as partes.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto no presente trabalho, tem-se o reconhecimento dos conceitos que envolvem as relações de trabalho, o contrato de trabalho e a relação de emprego com todos os pressupostos necessários para sua caracterização, bem como suas características, não se falando em vínculo empregatício se verificada ausência dos requisitos disciplinados pelo Direito do Trabalho.

Visto que, com todos os avanços tecnológicos, surgiu e efetivamente tornou-se necessária o trabalho sob demanda. A facilidade com que se contrata um serviço pontual, em “cliques” de distância, tem movimentado parte da economia, de indiscutível fornecimento de trabalho e alternativa contrária ao desemprego.

Surge, com tais avanços e necessidades, o trabalho por aplicativo, que permite prestação de serviços rápidos como, entre outros casos, transporte e entrega de mercadorias, com essa modalidade, a adoção do termo “uberização”, termo conhecido em razão da empresa que se faz relevante na categoria. Essa relação traz considerações relevantes à todas as partes.

Por ausência de regulamentação é que muito se discute e trabalha para chegar à um consenso. Foi analisado que, ao se discutir a presença ou ausência de relação de emprego entre trabalhador e empresa, o que se pleiteia pelo trabalhador é o reconhecimento do vínculo e os direitos consequentes de tal.

Quando não reconhecido, os órgãos julgadores trazem avante a ausência de requisitos para a caracterização do vínculo, seja em termos de subordinação, habitualidade, pessoalidade ou onerosidade, sendo, portanto, em muito, o trabalhador reconhecido como autônomo. Noutra linha, quando reconhecido o vínculo, busca-se a efetivação de direitos mínimos do trabalhador diante atividade efetuada.

Levando em consideração as espécies de responsabilidade civil e excludentes, em se tratando da empresa que, em regra, é o polo mais forte da relação, foram introduzidas as possíveis aplicações no caso, se o trabalhador por aplicativo fosse reconhecido como empregado e a empresa contratante como empregadora, diante de danos já previstos pela clareza de eventuais riscos, tal como quando do acidente de trânsito e os seguros adotados pelos próprios trabalhadores.

Foi visto a incidência dessa modalidade na vida dos consumidores que, em muito e em regra, são beneficiados por essa agilidade. Visto ainda o posicionamento das empresas que se intitulam como mediadoras entre prestadores de serviços e os consumidores, afastando-se de muitas responsabilidades que lhes seriam auferidas se reconhecido o vínculo de emprego fosse.

Restando claro que, a responsabilização das empresas é afastada quando não se reconhece vínculo entre elas e os trabalhadores que, por serem adotados como autônomos, impedidos são de receberem muitos direitos, garantias e seguridades.

Consequência que, trazem dificuldades ao judiciário por ausência de regulamentação específica e ao trabalhador por dificuldade na recorribilidade mediante um dano, em não saber onde se encaixam enquanto prestadores de serviços.

Visível é que, se busca a regulamentação específica, ainda que não reconhecidos como empregados, mas, ao menos, portadores de direitos e garantias confiadas ao trabalhador, visando um entendimento concreto sobre o assunto que tem sua relevância inegável.

É visto ainda que tal necessidade seria atendida com a efetiva consolidação acerca dos direitos do obreiro, independentemente da nomenclatura utilizada que os definam como empregador ou trabalhador, mas, que indiscutivelmente, lhes assegurem dignas e boas condições de trabalho e segurança necessária para as atividades solicitadas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2639, 22 set. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17462>>. Acesso em: 15 set. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: O caso Uber. **Revista do Tst**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalha_dores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2011

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 26ª Vara Do Trabalho. Processo nº 1001574-25.2016.5.02.0026. Sentença: Sueli Tome da Ponte. São Paulo, 14 de dezembro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 22 out. 2020.

_____. Código Civil. **Lei N ° 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 10 jan 2002.

_____. Código civil. **Lei N ° 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 28, set, 2020.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. ° 5.452**, de 1º de maio de 1943.

_____. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 26 de março de 2018. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm>. Acesso em 24 out. 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Distrito Federal. AREsp 1390688 SP 2018/0287292-5, Min Raul Araújo. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/882435166/agravo-em-recurso-especial-aresp-1390688-sp-2018-0287292-5>>. Acesso em: 22 out. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. Processo nº 0011359- 34.2016.5.03.0112.Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte,

Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 14ª Turma. Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005. Sentença: Francisco Ferreira Jorge Neto. São Paulo, 5 de março de 2020. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818320543/10009633320195020005-sp/inteiro-teor-818320580>. Acesso em: 21 set 2020

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 3ª Vara do Trabalho. Processo nº 1001344-04.2019.5.02.0373. Sentença: Matheus de Lima Sampaio. Mogi das Cruzes, 18 de nov. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10013440420195020373>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 16 out. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. Processo nº 001057088.2017.5.03.0180. Sentença. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 11 de junho de 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00105708820175030180>. Acesso em: 26, out. 2020

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. Processo nº 001057088.2017.5.03.0180. Sentença. Relatora: Camilla Guimarães Pereira Zeidler, 06 out 2017. Disponível em: <https://pjeconsulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00105708820175030180>. Acesso em: 26, out, 2020

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008. Sentença: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 12 de junho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00107619620195030008>. Acesso em: 24 set. 2020

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Processo nº 10575-88.2019.5.03.0003. Sentença: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 26 set 2020

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Processo nº 100012389.2017.5.02.0038. Sentença: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038/inteiro-teor-807016787?ref=juris-tabs>. Acesso em: 21 set. 2020.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

_____, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Recife, 2002. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4597/1/arquivo6003_1.pdf Acesso em: 10 out 2020

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012

_____, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CONGRESSO NACIONAL. Projeto de Lei nº 3577/2020, de 1º de julho de 2020. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos. Brasília. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909106&filename=PL+3577/2020. Acesso em: 30, out, 2020.

_____. Projeto de Lei nº 3797/2020, de 15 de julho de 2020. Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas. Brasília. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1913231&filename=PL+3797/2020. Acesso em: 29, out, 2020

_____. Projeto de Lei nº 3954/2020, de 28 de julho de 2020. Dispõe sobre a proteção e assegura direitos básicos aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados. Brasília, Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C94A87086B2C8E3DCBAFC0183EEA8ADA.proposicoesWebExterno2?codteor=1916657&filename=PL+3954/2020. Acesso em: 29, out 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012

_____, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. Ed. São Paulo: LTr, 2008

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v. 7.

Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do UBER no Brasil, para o Blog da PSafe. Disponível em: <https://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil>. Acesso em: 17, out, 2020

FERREIRA, Lara Lorena. **O desamparo do trabalhador de aplicativos e a crise do Direito de Trabalho**. Brasil de fato. Disponível em

<<https://www.brasildefato.com.br/2020/04/30/artigo-o-desamparo-do-trabalhador-de-aplicativos-e-a-crise-do-direito-de-trabalho>>. Acesso em: 26, out, 2020.

GIRARDI, Yasmin. **Os Apps e as novas relações de trabalho**. Jornal do Comércio. Porto alegre, 06/01/2020. Disponível em:

<https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/cadernos/jornal_da_lei/2020/01/719402-os-apps-e-as-novas-relacoes-de-trabalho.html>. Acesso em: 17/11/2020.

IFOOD, São Paulo. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>>. Acesso em: 21, out, 2020

GOMES, Orlando. **Obrigações**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

JÚNIOR, José Cairo. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. Conjur, 2020.

Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>>. Acesso em: 15, out, 2020.

LIRA, Ricardo Pereira. **Ato ilícito**. Revista de Direito da Procuradoria-Geral. Volume 49, 1996 p. 85-86. Disponível em

<<https://pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTk4MA%2C%2C>> Acesso em: 04, out, 2020.

MAIORIA dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>. Acesso em: 10 out. 2020.

MALHEIROS, Maria Clara Leoney. **OS DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO FRENTE A UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAÇÃO**. 2017. 72 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/8248/1/MCLMalheiros.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

MANHABUSCO, José Carlos; MANHABUSCO, Gianncarlo Camargo. **Responsabilidade civil objetiva do empregador**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

MANHABUSCO, José Carlos; MANHABUSCO, Gianncarlo Camargo. **Responsabilidade civil objetiva do empregador**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, João Ozório. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. Conjur, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>> Acesso em: 15, out, 2020

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010

PERES, Ana Cláudia. Olha o Breque. **Radis**, São Paulo, v. 215, p. 16-17, ago. 2020. Disponível em: https://radis.ensp.fiocruz.br/phocadownload/revista/Radis215_web.pdf. Acesso em: 05, out, 2020.

PINA, Rute. **Uberização vai mascarar números de acidente de trabalho, dizem especialistas**. Brasil de Fato, 2019. Disponível em <<https://www.brasildefato.com.br/2019/07/21/uberizacao-vai-mascarar-numeros-de-acidente-de-trabalho-dizem-especialistas>> Acesso em: 14, out, 2020.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Rideel, 2018.

ROCHA, ROGÉRIO LANNES. A Abolição dos Direitos. **Radis**, São Paulo, v. 215, p. 3, ago. 2020. Disponível em: https://radis.ensp.fiocruz.br/phocadownload/revista/Radis215_web.pdf. Acesso em: 05, out, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARMENTO, D. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o “caso Uber”**. Rio de Janeiro, [s.n], 10 jul. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jul-15/aplicativo-uber-nao-ferre-leis-brasileirasB>. Acesso em: 25 out 2020.

SINDONA, Rodrigo Nunes. **A subordinação dos motoristas da empresa UBER e seus reflexos no âmbito justralhista**. Âmbito Jurídico. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-158/a-subordinacao-dos-motoristas-da-empresa-uber-e-seus-reflexos-no-ambito-justralhista/> >. Acesso em: 15 out. 2020

SUDRÉ, Lu. **Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita**. Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps> > Acesso em: 17, out, 2020.

WISNIEWSKI, Paula Caroline; ESPOSITO, Luís Alberto. MOBILIDADE URBANA E O CASO UBER: ASPECTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA STARTUP. **Perspectiva**, Erechim, v. 40, n. 150, p. 63-74, 12 jun. 2016.