

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE APLICATIVO EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Francisco Jackson Barros Silva¹Maria do Livramento da Hora Carvalho²Paulo Rangel Araújo Ferreira³Thaynã Lima Alves⁴

RESUMO

As transformações do mundo contemporâneo refletem nas relações de trabalho. As diversas tecnologias foram responsáveis pelo surgimento de novos modelos de negócio, como a economia do compartilhamento. Porém, essa modalidade de prestação de serviços, intermediada por um aplicativo, traz consigo controvérsias acerca da relação laboral existente entre o prestador do serviço e a empresa de aplicativo. Há opiniões dissonantes na jurisprudência e na doutrina, inclusive, sobre a responsabilidade das empresas de aplicativo por acidente de trabalho dos entregadores. Diante da problemática, através de uma pesquisa de cunho descritivo, e se utilizando do método dedutivo, o presente estudo tem o intuito de demonstrar que a relação de emprego dos trabalhadores de aplicativo, no Brasil, padece de insegurança jurídica, uma vez que não encontra respaldo na jurisprudência em um único sentido, seja no reconhecimento ou no não reconhecimento do vínculo laboral, fragilizando a relação contratual e a exigência de direitos.

Palavras-chave: Economia do compartilhamento; Relação de emprego; Trabalhadores de aplicativo; Responsabilização.

ABSTRACT

The transformations of the contemporary world reflect on labor relations. The various technologies were responsible for the development of new business models such as the sharing economy. However, this modality of providing services, intermediated by an application, brings with it controversies about the existing employment relationship between the service provider and the application company. There are dissonant opinions in jurisprudence and doctrine, including the liability of app companies for accidents at work of couriers. Faced

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí; Assessor ministerial (MPMA); Pós-graduando em Direito Penal e Direito Processual Penal (Legale); Pós-graduando em Lei Geral de Proteção de Dados (Legale). Email: jacksondu798@gmail.com

² Bacharel em Direito. Professora da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP). Email: lilicarvalho215@gmail.com

³ Advogado. Mestre em Filosofia. Professor da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP). Email: araujo_rangel@hotmail.com

⁴ Bacharel em Direito; E-mail: thaynan.limaf@gmail.com

PROMOÇÃO



with the problems, through a descriptive research, and using the deductive method, the present study aims to demonstrate that the employment relationship of application workers, in Brazil, suffers from legal uncertainty, since it does not find support in jurisprudence in a single sense, whether in the recognition or non-recognition of the employment relationship, weakening the contractual relationship and the demand for rights.

Keywords: Gig economy; Employment relationship; App workers; Liability.

1 INTRODUÇÃO

Com a ascensão da internet e o crescimento do uso de serviços intermediados por plataformas, o que se incorporou à rotina da população mundial, os meios de produção passaram por diversas transformações, sendo os aplicativos de entrega manifestações dessas mudanças. Todavia, essas novas modalidades de prestação de serviços, mediadas por aplicativos, têm gerado dissonâncias jurídicas no âmbito do Direito do Trabalho, quando o assunto é a existência ou não do vínculo laboral.

Os entregadores vinculados às plataformas de entrega têm demandado junto à Justiça do Trabalho requerendo a declaração de existência de vínculo trabalhista. Contudo, os termos de uso previstos pelos aplicativos condicionam a existência do contrato de trabalho autônomo, afastando a relação de emprego.

Diante da problemática de ausência de clareza acerca do contrato de trabalho, surgem várias demandas que partem dessa, dentre as quais está a responsabilização ou não das empresas de aplicativo em caso da ocorrência de acidente de trabalho. Assim, o presente estudo visa saber: *qual a previsão normativa acerca dos contratos de prestação de serviços dos entregadores de aplicativo em caso de acidente de trabalho?*

Assim, o primeiro capítulo deste trabalho trata da relação contratual dos entregadores. Em seguida, o segundo capítulo discorre sobre o entendimento dado pelos tribunais pátrios e os tribunais internacionais têm dado ao tema. Ato contínuo, o terceiro capítulo discute acerca da perspectiva jurídica do ordenamento pátrio acerca dos casos de acidente de trabalho envolvendo os trabalhadores de aplicativo.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

A pesquisa tem cunho descritivo e, através do método dedutivo, utilizou-se de uma revisão bibliográfica embasada na legislação nacional, em periódicos, doutrina nacional e internacionais, além do manejo do direito comparado (legislação espanhola e decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia), para demonstrar a urgência do tema e necessário tratamento pelo Estado brasileiro.

2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO

Em meados do ano de 2022, durante a crise de saúde pública causada pelo novo coronavírus, foi promulgada a Lei nº. 14.297/22, que, timidamente, tratou sobre direitos para a categoria dos entregadores de aplicativo. Todavia, não há ainda uma regulamentação expressa acerca dos contratos de trabalho dos entregadores de aplicativo, pois a regra é que a relação de trabalho entre os trabalhadores de aplicativo e as plataformas sejam regidas pelos termos de uso dos aplicativos, cuja natureza jurídica é contratual na seara cível.

Durante a estruturação do Direito do Trabalho a análise da relação da subordinação existente entre empregado e empregador foi um dos objetos cruciais da discussão a proteção do trabalhador (*in dubio pro operario*). As bases fundantes do estudo do labor brasileiro tiveram uma significativa influência do direito italiano, sobretudo, do jurista Luduvico Barassi, o qual foi responsável por dicotomizar o contrato operário dos existentes pelo Direito Civil da época, através da publicação do *Contratto di Lavoro* (1927), texto normativo italiano acerca das relações de trabalho (MASCARO A.; MASCARO S., 2013).

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a relação de emprego é pautada em onerosidade, subordinação, pessoalidade e a não-eventualidade ou habitualidade.

O primeiro aspecto caracterizador diz respeito à pessoalidade, ela consiste no fato de a relação de emprego ser marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação empregador. Isso quer dizer que o empregador contrata o

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico com a permissão e aviso antecipado ao empregador (RESENDE, 2014).

A personalidade é visualizada no contrato dos entregadores de aplicativo, uma vez que há o cadastro vinculante do usuário nas plataformas, à medida que são exigidos os dados do entregador, como demonstra a citação abaixo dos Termos de Uso do aplicativo *iFood*:

3.2. Após a criação do perfil pessoal, todos os dados serão checados e validados pelo *iFood*. Caso seja identificada qualquer informação inexata, o *iFood* poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações necessárias ou, ainda, rejeitar o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.2.1. O *iFood* poderá, ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o *iFood* poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança (IFOOD, 2022).

Como pode-se extrair do aludido, os Termos de Uso da plataforma *iFood* é claro ao exigir as informações pessoais do entregador, o que fundamenta a presença do requisito da personalidade. Na contramão disso, o parâmetro da relação de emprego fica ainda mais prejudicado em alguns contratos de aplicativo, onde a inscrição e trabalho pode ser com pessoa jurídica unipessoal, na modalidade Microempreendedor Individual (MEI), o que é considerado por parte da literatura laboral como uma fraude e uma estratégia das empresas para não arcar com a responsabilidade do vínculo empregatício, como é o caso de Brandão que afirma “o trabalhador a ficar subordinado à lógica capitalista de dominação, que o “aprisiona” nesse processo altamente degradante onde a única preocupação é [...] lucros (BRANDÃO, 2021).

Por outro lado, há aqueles que reconhecem na atividade particularidades do trabalho autônomo, mas com características de “parassubordinação”, e veem no intraempreendedorismo uma prática que reflete as tendências da evolução do

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



mercado de trabalho e uma concepção de solidarismo contratual, em detrimento ao individualismo contratual (CUNHA, 2017).

Por conseguinte, a próxima característica elencada no art. 3º da CLT, diz respeito à não-eventualidade. Ela corresponde a necessidade de a prestação de serviços ser de forma habitual, constante e regular (LEITE, 2017).

Tal aspecto não se faz presente, em plenitude, na realidade dos entregadores de aplicativo, pois os parceiros se cadastram e trabalham conforme sua decisão pessoal, podendo ser de forma regular ou não, de modo a não ser uma característica totalmente presente nessa modalidade.

Todavia, embora possam escolher o melhor dia, horário e por quanto tempo irão trabalhar, os entregadores não podem deixar de fazer entregas ou corridas por muito tempo, pois podem ser banidos da plataforma, além de perderem incentivos, como uma porcentagem maior de lucro quando fazem um número satisfatório de corridas em um determinado dia e horário escolhido pela plataforma.

O terceiro elemento diz respeito à onerosidade. Ela corresponde à contraprestação do contrato de emprego, de modo que tais prestações são recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis (DELGADO, 2017). Nesse caso, sabe-se que o trabalho dos entregadores é remunerado de acordo com os valores cobrados pelo aplicativo, a maioria deles possuem um preço dinâmico em função de horário e trânsito.

As cláusulas contratuais dos Termos de Uso da Plataforma *iFood*, por exemplo, demonstra uma aceitação expressa de um acordo sem vínculo trabalhista, onde os valores a serem pagos pelas entregas serão calculados automaticamente e realizados por algoritmos, sendo disponibilizados ao entregador juntamente com a oferta de entrega na plataforma. Nessa previsão, o aplicativo estabelece a discricionariedade de o entregador de aceitar, recusar ou ignorar a referida oferta.

No entanto, o que gera discussão é o fato de as plataformas declararem que os valores recebidos pelos entregadores sejam pagamentos de natureza econômico-financeira, uma vez que se dá através da divisão de lucros obtidos pela empresa. Faz-

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



se mister frisar que a própria plataforma é responsável pela transferência ao prestador de serviços de parte dos valores monetários pagos pelos consumidores finais, valores estes calculados com base em critérios decididos unilateralmente pela empresa (BELTÃO, 2019).

Em quarto lugar, têm-se o elemento da subordinação, onde é cristalina a sua presença por parte do entregador, pois ele está sujeito às sanções previstas nos Termos de Uso da plataforma.

O conceito da referida modalidade se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador. Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação (PORTO, 2008).

A ideia da parassubordinação com a figura dos “quase empregados” está mais avançada na Itália e na Alemanha, enquanto, no Brasil, ainda não existe iniciativa legislativa nesse sentido, uma vez que nem sequer o conceito de trabalho autônomo é bem estruturado em lei especial. No entanto, a nova modalidade tem sido objeto de discussão, sobretudo por que, atualmente, com o avanço da economia compartilhada, a figura do trabalhador liberal sofreu grandes mudanças.

3 A VISÃO DOS TRIBUNAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE O TEMA

A relevância da temática social nas relações trabalhistas passou a ser objeto de ações trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, assim como também ensejou iniciativas legislativas acerca do exercício da atividade, a fim de resguardar os direitos dos trabalhadores de aplicativo.

Não obstante, apesar de as demandas judiciais interpostas contra as empresas responsáveis pelos aplicativos de entrega, os Tribunais laborais pátrios não possuem uma decisão uníssona acerca da caracterização da relação de trabalho existente.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



No Brasil, há dois casos emblemáticos sobre o tema. O primeiro está no bojo do processo de nº 0010761-96.2019.5.03.000860, que tramita atualmente no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Na reclamação apresentada, um trabalhador que exercia a função de entregador entrou com uma ação em face da empresa *iFood* para que fosse reconhecido o vínculo empregatício. A alegação da existência de vínculo com a empresa do aplicativo de entrega foi julgada à luz das características da relação de emprego do artigo 3º da CLT. Para a análise do caso, foi verificado pelo juízo a organização empresarial e a atuação do entregador na relação.

Por sua vez, o segundo está no processo nº 1000478-61.2019.5.02.002863, onde o reclamante interpôs Recurso Ordinário, no Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, alegando que exercia a função de entregador na empresa *Rappi* e que seu vínculo empregatício deveria ser reconhecido.

Nesse toar, os mais variados ordenamentos ao redor do globo também já têm tomado iniciativas sobre a temática, uma vez que as transformações sociais perpassam por todo o mundo e cada nação se relaciona de determinada forma com a temática.

No Canadá, alguns estados criaram a figura do contratado dependente (*dependent contractor*) em seus ordenamentos jurídicos, definindo-o a partir da prestação de trabalho, em que há a obrigação de executar tarefas, mediante remuneração e existe dependência econômica do trabalhador em face do tomador. As regulações sobre essa categoria tratam de Direito Coletivo do Trabalho (BRASIL, 2022).

No Reino Unido, há a figura do trabalhador (*worker*), que é caracterizado pela prestação de trabalho de forma pessoal, em que há contraprestação pecuniária, limitação para subcontratar a atividade e obrigação de prestar e de dar trabalho no período contratual. Os trabalhadores têm alguns direitos também reconhecidos aos empregados, como salário mínimo, limitação de jornada, proteção contra discriminação, no entanto, não há o reconhecimento do vínculo contratual.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Na modalidade existente no contrato tem a especificidade de não ter proteção contra dispensa arbitrária e indenização pelo rompimento do contrato. Nos casos analisados pelos tribunais trabalhistas britânicos sobre o status dos motoristas da Uber, os trabalhadores foram classificados nessa categoria intermediária. Nas ações judiciais pede-se a classificação dos motoristas como *workers* em razão do conceito de empregado possuir atributos rígidos na legislação britânica (KALIL, 2020).

O Tribunal de Justiça da União Europeia, em 20 de dezembro de 2017, proferiu um acórdão nos autos do processo C-434/15, envolvendo disputa entre a *Asociación Profesional Elite de Taxi* contra *Uber Systems Spain*. Trata-se de ação intentada inicialmente junto ao Tribunal de Comércio nº 3 de Barcelona, em 2015, todavia, a mesma foi suspensa e submetida ao TJUE para apreciação de questões prejudiciais, relacionadas à definição da natureza jurídica das atividades exploradas pela Uber.

O TJUE declarou que a espécie de serviço prestado pela Uber não se limita a um serviço de intermediação realizado por um aplicativo de telefone celular, entre um motorista não profissional e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana; o serviço vai além da relação de um trabalhador autônomo, uma vez que a empresa realiza a seleção de motoristas não profissionais e exerce influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas, ao fixar o preço da corrida e recebê-lo diretamente do usuário e somente posteriormente repassa para o motorista.

Nos Estados Unidos, houve a propositura de diversas ações coletivas na Califórnia, com o fito de questionar a natureza dos serviços prestados pelos motoristas da Uber junto ao Tribunal do Distrito do Norte da Califórnia. A decisão preliminar proferida em 11 de março de 2015 considerou que a aplicação do teste tradicional para verificação do vínculo empregatício utilizado na Califórnia, denominado de “Teste de Borello”, em alusão ao caso que serve como precedente, apresentou inconsistências frente ao novo modelo de negócios e, portanto, não foi possível determinar com segurança o enquadramento da natureza da relação existente entre os motoristas e a Uber.

PROMOÇÃO



APOIO



O “Teste de Borello” enumera uma série de indícios da existência de relação de emprego e, de acordo com a Suprema Corte norte-americana, a questão crucial a ser respondida não é o quanto de controle o tomador de serviços efetivamente exerce, mas o quanto ele possui o direito de exercer.

4 DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE APLICATIVO EM CASO DE ACIDENTE

Segundo os dados da SENATRAN (Secretaria Nacional de Trânsito) ao fazer o levantamento do Registro Nacional de Acidentes e Estatísticas de Trânsito (REANEST), o Brasil possui dados crescentes nos índices de mortes causadas por acidentes no trânsito (REANEST, 2022). Tais dados incluem a realidade de muitos entregadores pelo país, que são expostos a acidentes de trânsito durante o exercício do ofício.

Diante disso, a partir de uma análise da configuração de vínculo existente na relação das plataformas de entrega com os entregadores percebe-se uma lacuna legislativa responsável pela problemática de desamparo dos entregadores quando acometidos por um acidente de trabalho.

Diante da problemática surgiram alterações legislativas realizadas durante o período de Pandemia do Coronavírus, através da Lei 14.297/2022, que previu a instauração de seguro-acidente para resguardar acidentes no período de até quinze dias após o acidente ou por doença que o entregador fosse exposto (BRASIL, 2022).

Mister faz-se aduzir que se caracteriza como acidente de trabalho qualquer lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho durante a prestação. A regulamentação acerca do assunto está presente na Lei 8.213/1991, cuja redação dispõe sobre as características do acidente de trabalho e as possibilidades equiparadas, assim como também está presente na CLT e no Código Civil, o qual contém a previsão acerca da responsabilidade civil (BRASIL, 1991).

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Para que haja a caracterização da responsabilidade civil deve-se haver a comprovação do nexo de causalidade, ou seja, o liame entre o acidente e o exercício da atividade obreira. Para tanto, deve-se iniciar o tema com o estudo das concausas, pois, se alguma delas tiver relação com o serviço também caracteriza o nexo causal.

As concausas, atualmente previstas no inciso I do art. 21 da Lei n. 8.213/91, consiste em deixar claro que, se o trabalho for um fator desencadeante ou agravante de algumas doenças, será uma concausa que caracteriza a realidade do empregado como vítima de acidente de trabalho (VIANNA, 2015).

No entanto, a legislação estipula as excludentes da responsabilidade objetiva, que podem comprovar o rompimento do nexo de causalidade com o dano. Assim, haverá a desvinculação do fato com o acidente se o evento se der por culpa exclusiva da vítima, por força maior ou caso fortuito. Não obstante, a culpa concorrente e a culpa comum poderão atenuar a responsabilidade do empregador, influenciando na extensão da reparação, mas não serão excludentes (SALIM, 2015).

Diante disso, as tentativas traçadas pelo legislador consistem em recompor os danos causados ao empregado, mas de forma que não está limitada aos conceitos expressos na legislação, podendo o caso concreto evidenciar diversas realidades obrigacionais.

Todavia, diante do cenário atual os entregadores não possuem direito adquirido sobre o tema, sendo limitado ao artigo 3º da Lei 14.297/2022, uma vez que tal dispositivo configura como uma manifestação da responsabilidade civil por parte da empresa contratante. A previsão acima cria um limbo interpretativo acerca da relação dos entregadores e a plataforma de aplicativo, pois, uma vez que se instaurou a obrigatoriedade do pagamento do seguro acidente das empresas digitais, os contratos.

dos termos de uso ganham uma particularidade e podem ser objeto de questionamento acerca da possibilidade de uma indenização acidentária no caso de acidente durante as entregas. Resta-se evidente que o fornecimento do seguro de

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



vida por parte das empresas estaria intrinsecamente ligado à ideia de responsabilidade.

No entanto, diante da especificidade do labor promovido pela economia do compartilhamento não se tem conclusão a respeito. Diante dos direitos trabalhistas, percebe-se a incongruência com a parcela de responsabilidade das empresas titulares dos aplicativos de entrega.

A Lei 14.297/2022 assegurou que em caso de acidente de trabalho os entregadores vinculados às plataformas só terão direito ao seguro privado pagos pelas empresas de aplicativo. A premissa de não haver a responsabilização das plataformas digitais é justificada pela característica do vínculo de trabalho, uma vez que pelo contrato é uma relação de trabalho autônoma. No entanto, em meio à dissonância de entendimentos dos tribunais seria possível a responsabilização do contratante do trabalhador independente, tendo em vista que, a disposição do art. 927 do Código Civil, cuja previsão assinala possibilidade de reparação em caso de ato ilícito.

É evidente que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) definiu expressamente que ainda que o contrato tenha exclusividade, uma vez que o contrato não possui subordinação direta, esse será considerado autônomo e arcará com o risco do empreendimento. No entanto, nada impede o contratado de discutir em juízo a responsabilização de quem o contratou em caso de culpa.

Desse modo, a inovação trazida pela nova lei acerca da possibilidade de seguros privados revela a particularidade da relação contratual dos entregadores de aplicativos. Além disso converge para a necessidade de discussão do tema no âmbito cível e jus laboral. Todavia, vale ressaltar, que a natureza do contrato de trabalho ser de direito público evidencia a possibilidade da vontade das partes ser mitigada pelos interesses dos direitos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



As mudanças nas relações trabalhistas promovidas pela ascensão das entregas por aplicativo devem ser objeto de discussão legislativas e jurídicas, a fim de classificar a relação existente dos aplicativos com os entregadores, assim como fixar um entendimento jurisdicional ou legislativo acerca das implicações de responsabilização em casos de acidente de trabalho.

É evidente que não é uma tarefa trivial, pois, adaptar os parâmetros legais que regulam a forma tradicional a uma novidade tecnológica que envolve duas categorias importantes constituem um desafio democrático, pois, se de um lado há a classe de trabalhadores e a necessidade de classificá-lo e tutelar seus direitos, do outro tem a ordem econômica que deve ser protegida, tendo em vista que as novas iniciativas são reflexos dos avanços tecnológicos na economia. Não obstante, para a defesa de interesses, o parâmetro deve ser a lei laboral, a Constituição e as disposições acerca do que é considerado relação de emprego e acidente de trabalho.

No entanto, as previsões gerais acerca da temática são insuficientes para nortear o tema. A lacuna legislativa vem desde a regra geral acerca do trabalhador autônomo que carrega consigo controvérsias de classificação e entendimentos que foram explanados no trabalho. Aliado à problemática, há o fato de que para alguns Tribunais a relação das plataformas de entrega com os entregadores possuem subordinação e, por consequência, existe vínculo empregatício.

Contudo, sabe-se que a dinâmica de subordinação pelos algoritmos das plataformas não deve ser equiparada com a relação convencional. Ademais, o enquadramento do trabalhador como empregado não resolve a falta de tratamento legal de questões que emergem nas formas de trabalho das plataformas digitais.

Desse modo, diante do direito comparado e sobre a análise da figura do trabalhador autônomo, previsto na Lei espanhola, verifica-se a possibilidade de se fazer uma analogia e iniciar uma discussão acerca da criação de uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores que foram objeto do presente trabalho. Tal possibilidade contratual deverá prever, dessa forma, as possibilidades de acidente de trabalho e as garantias dos trabalhadores e responsabilização em caso de culpa.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



No que concerne às implicações do acidente laboral do entregador, o trabalho deixou evidente que, mesmo sem legislação própria, o entregador poderá pleitear o seguro acidente. Além disso, ele tem a possibilidade de discutir em juízo a existência de culpa por parte do aplicativo, caso o valor da apólice do seguro não seja suficiente.

Não obstante ao avanço garantido pela Lei 14.297/2022 acerca do seguro acidente e as demais prerrogativas do trabalho autônomo dos entregadores, é necessário que haja flexibilidade dos legisladores e juristas para adaptarem às novas formas de labor diante das previsões dogmáticas previstas pela CLT.

A urgência da adaptação legislativa se dá pela evidente adesão aos aplicativos pelos consumidores, empresas do ramo alimentício e pelos entregadores que veem a relação contratual como uma oportunidade de sustento. Tais fatores elencados remetem aos princípios da livre iniciativa e a preservação da ordem econômica prevista na Constituição de 1988.

Portanto, é cediço que toda e qualquer lacuna legislativa deve considerar a necessidade de efetiva promoção do trabalho decente para que ocorra redução das desigualdades sociais. Assim, as mudanças que virão devem garantir a promoção de condições dignas de vida aos trabalhadores, assim como a tutela do trabalhador em caso de acidente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Raquel Lins. A precarização do trabalho: análise do aplicativo *uber eats*. *Revista Uáquiri*, Rio Branco-AC, v. 03, n. 01, 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego.** Disponível em <<http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego>>. Acesso: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, 1991.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Diário oficial**. Porto Alegre-RS, 27 de Março 2019.p.4.105. <<https://www.iusbrasil.com.br/diarios/234533704/trt-4-judiciario-27-03-2019-pg-4105>> Acesso: 23 mar. 2023.

BRASIL. **Lei 14.297 de 05 de Janeiro de 2022**. Brasília-DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=Lei+14.297&source=lmns&bih=625&biw=1024&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwj078Ds0sv3AhUiN7kGHRQEB1wQ_AUoAHoECAEQAA> Acesso 20 de Jun. 2022.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BELTRÃO, Marcella da Cunha. As novas formas telemáticas e cibernéticas de trabalho sob demanda: uma análise acerca da intermediação das plataformas digitais nas relações laborais nos serviços de delivery à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas. Monografia do curso de Bacharelado em Direito - Faculdade de Direito do Recife - FDR, Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife-PE, 2019.

CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. **Empresas embrionárias (startups) e as modificações das relações de emprego e societárias**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

IFOOD. **Termos de uso da plataforma iFood**. Disponível em: <<https://webmiddleware.ifood.com.br/termos>> Acesso em 22 mai. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed., São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

KALIL, Bernardo Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. p. 206.

MASCARO, Amauri. N.; MASCARO, Sônia N. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Dedução do seguro nas indenizações por acidente do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 113-121, jan./jun. 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.** 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia universidade católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

REANEST. **Registro nacional de acidente de trânsito.** 2020. Disponível em <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/registro-nacional-de-acidentes-e-estatisticas-de-transito>> Acesso: 18 mai. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014, p.208.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun.2005, p.108.

VIANNA, Cláudia Salles Villela. **Acidente de trabalho: abordagem Completa e Atualizada.** São Paulo: Editora LTr, 2015.

PROMOÇÃO



APOIO

