



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CELTON PORTO RAMOS

**RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS**

**CAMPINA GRANDE
2023**

CELTON PORTO RAMOS

**RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Orientadora: Dr.^a Paula Chistianne da Costa Newton

**CAMPINA GRANDE
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R175r Ramos, Celton Porto.
Responsabilidade civil acidentária nas relações de trabalho intermediado por plataformas digitais [manuscrito] / Celton Porto Ramos. - 2023.
50 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Chistianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Plataforma digital. 2. Uberização. 3. Responsabilidade civil. I. Título

21. ed. CDD 344.01

CELTON PORTO RAMOS

**RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.


Área de Concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Aprovado em 05 de maio de 2023.


BANCA EXAMINADORA



Doutora Paula Chistianne da Costa Newton
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)
Orientadora



Doutora Adriana Torres Alves de Jesus
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Doutora Lucira Freire Monteiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

A Deus porquanto, mesmo não sendo merecedor, tudo fez por mim e me sustém nas adversidades.

À minha família, que sempre esteve ao meu lado, depositando confiança e me apoiando em cada decisão com compreensão e carinho.

À minha avó Marinete (*in memoriam*), grande entusiasta do meu crescimento.

À Paulla Newton, minha orientadora, em razão de todo ensinamento e esforço empreendido.

À Universidade Estadual da Paraíba, em especial ao Centro de Ciências Jurídicas, por ter me proporcionado a oportunidade de crescer profissional e pessoalmente.

Aos amigos que fiz e aos colegas que conheci por fazerem parte de um pequeno trecho da minha história.

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas.

(Zygmunt Bauman)

RESUMO

Este trabalho compreende o estudo da relação de trabalho e das consequências para o instituto da responsabilidade civil na relação existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores a elas vinculadas, que desempenham o papel de entregadores e transportadores. Diante do cenário de expansão das plataformas digitais e do significativo número de trabalhadores que utilizam tais mecanismos como instrumento de trabalho e sustento, analisa-se a possibilidade da participação de plataformas digitais na responsabilização civil objetiva em razão de danos causados, por acidentes de trabalho, ao trabalhador que realiza os serviços viabilizados pelas respectivas plataformas, à luz de precedentes da Justiça do Trabalho e da compreensão de estudiosos do Direito. Inicialmente, têm-se a análise do fenômeno da uberização do trabalho como elemento consequente do desenvolvimento tecnológico e próprio do sistema capitalista do século XXI; faz-se o estudo da ascensão informacional e dos impactos trazidos ao mundo do trabalho; investiga-se os posicionamentos acerca da existência ou da negação do vínculo empregatício e das consequências que tal constatação traz para a reparação indenizatória; e por último verifica-se a possibilidade de responsabilização objetiva das plataformas digitais em razão dos danos causados aos trabalhadores. Conclui-se que, a despeito de inexistir regulamentação própria, no ordenamento jurídico pátrio há mecanismos capazes de lidar com a reparação indenizatória e aptos a resguardar a saúde e segurança laborais nessa nova forma de exploração do trabalho, até que sobrevenha a devida regulamentação.

Palavras-chave: Plataforma digital. Uberização. Responsabilidade. Danos.

ABSTRACT

This work comprises the study of the employment relationship and the consequences for the institute of civil liability in the relationship between digital platforms and the workers linked to them, who play the role of couriers and transporters. Given the scenario of expansion of digital platforms and the significant number of workers who use such mechanisms as a work and livelihood tool, the possibility of participation of digital platforms in objective civil liability for damages caused by accidents at work, to the worker who performs the services made possible by the respective platforms, in the light of precedents from the Labor Court and the understanding of law scholars. Initially, there is an analysis of the phenomenon of the uberization of work as a consequent element of technological development and characteristic of the capitalist system of the 21st century; a study is made of the informational rise and the impacts brought to the world of work; positions are investigated regarding the existence or denial of the employment relationship and the consequences that this finding brings to the indemnity repair; and finally, there is the possibility of objective liability of digital platforms due to the damage caused to workers. It is concluded that, despite the absence of specific regulations, there are mechanisms in the country's legal system capable of dealing with indemnity compensation and capable of safeguarding occupational health and safety in this new form of labor exploitation, until the appropriate regulation takes place.

Keywords: Digital platform. Uberization. Responsibility. Damage.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	METODOLOGIA	11
2.1	Método científico	11
2.2	Tipos de pesquisa	11
2.3	Procedimentos técnicos de pesquisa	11
3	BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO	12
4	EVOLUÇÃO E REGULAÇÃO DO TRABALHO	17
5	ASCENSÃO INFORMACIONAL E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO	20
5.1	O trabalho em plataforma	23
5.2	A situação do vínculo empregatício	25
6	RESPONSABILIZAÇÃO PELOS DANOS EM DECORRÊNCIA DO TRABALHO POR APLICATIVO	31
6.1	Responsabilidade em relação aos entregadores e transportadores	33
6.1.1	<i>Teoria do risco criado e elementos da responsabilidade objetiva</i>	36
6.1.2	<i>Aplicação da teoria do risco em precedentes da Justiça do Trabalho</i>	38
7	CONCLUSÃO	44
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, intitulado “*Responsabilidade Civil Acidentária nas Relações de Trabalho Intermediado por Plataformas Digitais*”, tem como objetivo central analisar as repercussões jurídicas no âmbito da responsabilidade civil-trabalhista desencadeadas por acidentes ocorridos ao trabalhador durante a execução do serviço em plataformas digitais.

As transformações relativas às relações de trabalho foram constantes no decorrer na história, considerando o período evolutivo do Direito do Trabalho desde sua gênese, de modo que cada período trouxe consigo novos desafios a serem enfrentados, alguns, ainda, persistindo. Nos dias atuais não é diferente, pois as mudanças incorporadas às relações de trabalho hodiernamente imprimiram novos dilemas com desdobramentos jurídicos e características próprias da sociedade moderna do século XXI.

Fato é que há um contingente crescente e cada vez mais significativo de trabalhadores que se aventuram a laborar usando plataformas digitais como agentes intermediários e meio de subsistência, e esse é um dado da realidade que repercute em diferentes aspectos da sociedade e do indivíduo em si considerado, sobretudo em relação aos desdobramentos jurídico-trabalhistas dessa nova maneira de explorar a força de trabalho (como a ausência de direitos sociais conferidos pelo ordenamento jurídico, a tendência de precarização das relações trabalhistas e o agravamento da informalidade).

Uma das repercussões mais notáveis que podem advir do trabalho exercido a partir de plataformas digitais (aplicativos) diz respeito a possibilidade ou não da responsabilização da empresa por trás do aplicativo pelos danos suportados pelo trabalhador durante a execução do serviço oferecido nas respectivas plataformas, assim como acontece em uma responsabilidade típica empregador-empregado em uma relação de trabalho subordinado.

Atualmente, apesar de não ser pacífico, prepondera o entendimento de que inexistente relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital que intermedia a prestação de serviços de entrega e transporte urbano, no molde consagrado tradicionalmente, de trabalho prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Essa constatação torna difícil eventual indenização ao trabalhador por danos decorridos do trabalho prestado, a exemplo de um acidente que

venha a limitar a capacidade laborativa ou ceifar a vida do obreiro, além dos demais riscos inerentes a essa categoria de motoristas e entregadores.

Partindo dessa premissa, questiona-se: qual a solução jurídica adequada a responsabilização pelos danos suportados por trabalhadores de plataformas digitais na sistemática de responsabilidade civil?

A escolha do tema, como objeto de estudo, se justifica pelo fato de ser crescente o número de aderentes ao trabalho intermediado por empresas de serviços em rede e também ser grande a capilaridade que os serviços oferecidos por essas plataformas têm na sociedade, fazendo parte do cotidiano de milhões de brasileiros e gozando de ampla aceitação, sendo, assim, um fenômeno social que desperta o interesse de estudiosos da área jurídica, sobretudo no que se refere a intersecção civil-trabalhista da responsabilidade pelos infortúnios que envolvem o trabalhador.

Diante dos impactos econômicos e sociais do movimento de expansão das plataformas digitais – que não são triviais –, no fenômeno conhecido como *uberização*, torna-se relevante abordar essa problemática e as consequências daí advindas, à luz da evolução das relações de trabalho, que não são estáticas, e se encontram em constante transformação.

Vale ressaltar que muito embora o assunto do trabalho alternativo proporcionado pela revolução tecnológica já ser objeto de discussão e pesquisa, estas ainda são incipientes e pouco abordam com precisão o tema a ser aqui desenvolvido. Além disso, considerando que a incorporação das plataformas digitais como mecanismo de intermediação do trabalho ainda é novidade que está sendo paulatinamente assimilada, o assunto demanda vasto estudo sobre a ascensão e consequências desse novel meio de trabalho, tendo em vista que a expansão do trabalho nesses moldes vem modificando as configurações tradicionais do trabalho subordinado e imprimindo significativas transformações na prática laboral, mediante um mercado que é apto a conferir alternativa econômica aos desempregados e ociosos, ao mesmo tempo que ascende como tendência de produtividade e organização empresarial sem a considerada “custosa” proteção dos direitos trabalhistas.

O tema é de especial relevância social e científica tendo em vista que os desdobramentos práticos – sociais e econômicos – creditados a popularização das plataformas digitais repercutem diretamente no dia a dia de muitas pessoas, que estão na posição tanto de usuários-consumidores quanto na de prestadores diretos desses

serviços. Ademais, é premente a necessidade de se fazer uma análise detida acerca da compatibilização desse novo modelo de trabalho com as diretrizes da responsabilidade civil vigente nas relações de emprego e de buscar soluções tendentes a conciliar a reparação indenizatória com o arranjo econômico corrente, que é multifacetado e, exatamente por isso, incompatível com conclusões preconcebidas.

Os resultados obtidos poderão auxiliar, em alguma medida, na feitura de políticas públicas ou elaboração de medidas legais quanto a essa categoria específica de trabalhadores, além do esclarecimento geral da sociedade, tendo como público-alvo justamente essa parcela da força de trabalho, assim como os operadores do Direito.

2 METODOLOGIA

2.1 Método científico

Foi utilizado o método indutivo de pesquisa científica. Trata-se do procedimento de investigação que, a partir da análise de dados particulares, encaminha-se para a generalização, permitindo analisar o objeto de pesquisa e tirar conclusões sobre ele. Esse método de pesquisa se mostra apropriado para o caso, tendo em vista que o trabalho se concentrou na investigação de decisões judiciais e no posicionamento de pensadores do Direito, objetivando alcançar o enquadramento geral dado a responsabilidade civil acidentária nas relações de trabalho intermediado por plataformas digitais no Brasil, à luz do ordenamento jurídico.

2.2 Tipos de pesquisa

Os tipos de pesquisa empregados foram, quanto aos fins, a exploratória, que tem a finalidade de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses a ele relacionadas, o que se mostra em consonância com a temática.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa foi bibliográfica – meio que propicia conhecer, analisar, explicar e discutir contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema –, considerando que se utilizou do acervo de publicações disponíveis que tratam do assunto ou o tangenciam; e também o meio documental, que consiste na coleta, classificação, seleção difusa e utilização de toda a espécie de informações, seja de forma oral, escrita ou visualizada.

2.3 Procedimentos técnicos de pesquisa

Utilizou-se de procedimentos técnicos de investigação teórica, especificamente a leitura e interpretação de escritos, fichamento e resumo de textos, assim como a análise de documentos que abordam a temática em questão, especialmente de decisões judiciais.

3 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Uma das relações jurídicas mais complexas, que se situa no cerne da estrutura social, é, certamente, a relação de trabalho, uma vez que esta integra o cotidiano de inúmeros indivíduos e se encontra umbilicalmente ligada à subsistência do ser humano, a exploração de suas forças produtivas, assim como ao desenvolvimento social, econômico e ao progresso da coletividade. Por esse e outros motivos, o ordenamento jurídico proporciona um tratamento diferenciado na regulação do trabalho, correspondendo às peculiaridades próprias que tal relação exige.

Os desdobramentos da relação de trabalho se tornam ainda mais complexos quando se trata da aplicação das regras de responsabilidade civil nesse tipo de relação jurídica especializada. Essa dificuldade adicional se deve ao fato de não ser possível aplicar isoladamente as regras de Direito Civil em uma relação de emprego sem observar a disciplina própria de tal forma de contratação.

Não fosse o suficiente, na atualidade há um elemento complicador no estudo da responsabilidade civil nas relações de trabalho, que é a ascensão de uma nova maneira de laborar, oferecer e contratar sem que necessariamente estejam presentes os tradicionais fundamentos do trabalho subordinado, que são próprios da relação de emprego. A esse grupo de trabalhadores não se aplica a legislação trabalhista, prevalecendo o caráter privatista e mercantil da relação. Trata-se do trabalho desenvolvido em plataformas digitais de serviço (aplicativos), sobretudo aquelas que contratam pessoas para as funções de entregadores e transportadores de passageiros e bens, que trabalham sob a demanda dos usuários do serviço final oferecido nessas plataformas digitais.

As plataformas digitais apresentam-se como detentoras de mecanismos tecnológicos aptos a conectar oferta e demanda de um bem ou serviço por meio de uma rede, alcançando um enorme contingente de pessoas. Esse modelo de negócio está assentado em dois eixos fundamentais: os algoritmos e os dados. As plataformas são alimentadas por dados e organizadas por meio de algoritmos. Assim, as empresas gerenciam e controlam todo o trabalho executado a partir de dados dos consumidores e dos trabalhadores (SCHINESTOCK, 2020, p. 80).

De acordo com Oliveira, Carelli e Grillo (2021, p. 93 - 96), tais plataformas são a “síntese da eficiência econômica agregada às ideias de inovações tecnológicas”, destinadas a atuar como intermediárias que ajudam a conectar provedores e consumidores ou requerentes de serviço, para realizarem transações com o

compartilhamento (acesso temporário a bens e serviços) remunerado ou não. Diante da miríade de significados que se pretende dizer com a expressão “plataforma digital”, os autores apresentam a definição de plataforma como sendo a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos (*idem*, p. 95). A ideia de plataforma, advertem, ultrapassa o âmbito digital e advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio. Bom exemplo desse formato é o *shopping center*. O administrador do *shopping center* aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes e então realizem negócios entre eles. Essa ideia foi transposta para o mundo da *Internet* e dá o tom da conceituação de plataformas digitais: são infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos.

Tais plataformas foram viabilizadas graças a evolução tecnológica, através do uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização, de portabilidade e do desenho de algoritmos progressivamente mais precisos. Essas plataformas, enfim, possibilitaram o surgimento de um novo modelo de trabalho que ficou conhecido como “uberizado”.

De acordo com Antunes (2020, p. 11), a “uberização” consiste no processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços”, obliterando aos poucos o modelo de trabalho até então conhecido. Em essência, constitui-se em uma reorganização do trabalho e um novo tipo de subsunção do obreiro às formas mitigadas de gestão e controle, viabilizadas pela utilização de tecnologias da informação e da comunicação – cuja principal expoente é a Uber¹.

¹ Há motivos para escolher a Uber como referência: trata-se da empresa pioneira que popularizou o modelo de negócio em evidência. Ela atua, essencialmente, no ramo de transporte de passageiros; os motoristas que usam a plataforma são denominados “parceiros” ou “colaboradores” e estão sujeitos a algumas regras estabelecidas pela empresa. Nos termos gerais de uso, a empresa alega que “não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas” (UBER, 2021). Sendo a Uber a empresa com maior atividade e com atuação abrangente no setor de transportes em diversos locais do território nacional, emprestou-se seu nome ao grupo, originando a expressão “uberização”. A discussão, porém, não se restringe a tal, envolvendo, na verdade, todas aquelas que possuem um modelo similar de atuação e se inserem nesse contexto de nova organização das formas de trabalho.

Enquanto fenômeno de amplitude global, a uberização tem sido responsável pela reconfiguração de uma vasta gama de categorias profissionais e faz parte de algo maior, de uma reorganização econômica baseada em serviços *on-line* que permitem a prestação remota, a fragmentação de tarefas, o aumento da concorrência e a redução de custos.

Segundo Abílio (2020, p. 112), a uberização do trabalho “define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global.” A autora ainda ressalta que, derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em verdade, o termo “uberização” se refere a “processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.”

Exímio exemplo é a categoria dos motociclistas e motoristas, que teve sua força de trabalho significativamente afetada, implicando no aumento exponencial do número de trabalhadores identificados nesses rótulos².

Decerto que tal relação de trabalho tem aspectos positivos, a saber: trabalho e renda adicional para pessoas que têm dificuldade para entrar no mercado de trabalho tradicional, liberdade de horários de trabalho, maior flexibilidade³ e dinamização. Por outro lado, apresenta também pontos negativos, como a informalização, ausência de previsibilidade salarial ou remuneração mínima, desamparo de proteção social, irrupção do ambiente de trabalho na vida privada, bem como a exposição do obreiro a maiores riscos, acentuando-se aqueles inerentes à profissão.

Sabe-se que, além da expansão e democratização do acesso à *internet*, fatores sociais contribuem direta ou indiretamente para o fortalecimento do trabalho com auxílio de plataformas digitais. Um cenário economicamente desfavorável que dificulta o trabalho formal, o alto índice de desemprego e uma considerável capacidade ociosa acabam influenciando o movimento de expansão de métodos de trabalho alternativo,

² Ilustrativamente, de acordo com a Folha de São Paulo (2021), a cidade de São Paulo tem 546 mil (quinhentos e quarenta e seis mil) motoristas de aplicativos de transporte. Para efeito de comparação, o número de taxistas regularizados é de 38 (trinta e oito mil), o que representa apenas 6,9% da categoria.

³ De maneira contrária, Cardoso, Artur e Oliveira (2021, p. 156) argumentam que não é adequado falar em flexibilidade no contexto do trabalho através de aplicativo, pois não haveria real flexibilidade do tempo de trabalho com uma remuneração baixa, dado que a flexibilidade só se realiza, de fato, quando a dependência econômica é pequena.

que entram em cena e ganham espaço à medida em que possibilitam uma complementação de renda ou mesmo a provisão da subsistência, como é o caso de muitas pessoas que se dedicam exclusivamente ao trabalho através de aplicativos de transporte e entrega de mercadorias (como Uber, 99POP, Cabify, InDriver, ifood e assemelhados)⁴. Aliás, é cediço que o estado de vulnerabilidade social acaba fazendo com que os trabalhadores que se encontram nessa situação acabem aceitando trabalho em condições menos favoráveis, contexto que tem o potencial de fortalecer o conhecido fenômeno da *uberização* do trabalho

Nessa conjuntura, há verdadeiro imbróglio jurídico no que se refere as consequências desse novo modelo de trabalho, principalmente quanto a existência ou não de vínculo empregatício, ao enquadramento que se dá a essa relação laboral e às repercussões concretas que esse impasse causa aos direitos do trabalhador.

Uma pequena fração do embaraço jurídico desencadeado por esse tipo de trabalho, nas estruturas atuais, diz respeito ao dever de indenizar os danos sofridos pelos trabalhadores dessa complexa e *sui generis* relação de trabalho.

Na tradicional relação de emprego, como se sabe, no que se refere aos danos provocados pelos empregados e prepostos, em sentido amplo, a terceiros, em decorrência da execução do trabalho, o empregador responde objetivamente, conforme estabelece a Lei nº 10.406/2002 (Código Civil, artigo 932, III). Diversamente, a responsabilidade do empregador pelos danos causados ao empregado na execução do trabalho segue as regras de responsabilização objetiva ou subjetiva, a depender do caso, segundo previsão da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (artigo 7º, XXVIII) e construções jurisprudenciais de tribunais pátrios.

Contudo, tal sistemática de responsabilização fica parcialmente prejudicada quando se trata de trabalho desenvolvido fora das estruturas do trabalho subordinado, como é o caso de motoristas e entregadores que laboram com o intermédio de plataformas digitais de contratação. Se as empresas por trás dessas plataformas não podem ser enquadradas na posição de empregadoras de acordo com a atual legislação, não é difícil perceber que fica dificultada eventual ação indenizatória em decorrência de danos materiais ou estéticos sofridos em um acidente durante a execução da entrega de um produto ou do transporte de passageiros, por exemplo.

⁴ De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), extraídos da Carta de Conjuntura 55, do 2º trimestre de 2022, o número de trabalhadores informais em plataformas digitais no Brasil atinge 1,5 milhão, somadas as categorias de entregadores e motoristas (Ipea, 2022, p. 1).

Outro efeito dessa relação de trabalho está relacionado a posição assumida pelo trabalhador quanto a eventuais danos provocados por ele em relação aos usuários dos serviços dessas plataformas digitais. Sobre esse assunto, há decisões judiciais que, partindo da premissa de que não há relação de emprego, inclusive, atestam a existência de responsabilidade solidária do trabalhador e da empresa operadora do aplicativo quanto ao dever de indenizar um passageiro fatalmente acidentado durante uma viagem, por exemplo, o que se daria segundo as leis consumeristas⁵.

Isto posto, há de se notar que são variadas as consequências advindas do trabalho via plataformas digitais, com especial destaque em relação aos motoristas e entregadores. E dado que a expansão de modelo de negócios baseados em plataformas digitais demonstra não ser apenas uma tendência passageira no mercado de trabalho, mas, ao revés, uma realidade que provavelmente se expandirá, a compreensão das repercussões jurídicas se torna ainda mais necessária.

Antes de mais nada, um resgate histórico mostra-se necessário para situar o momento presente e para compreender o fenômeno da uberização e suas consequências para o mundo do trabalho.

⁵ Vede decisão da 8ª Vara Cível do Foro Regional de Santana, no processo 1012213-91.2018.8.26.0001, que condenou um motorista de aplicativo e a empresa a pagar indenização de R\$ 20 mil por danos morais e de aproximadamente R\$ 800 por dano material a um passageiro, segundo matéria do Consultor Jurídico (2020).

4 EVOLUÇÃO E REGULAÇÃO DO TRABALHO

Tal qual a transformação das relações humanas em sociedade, ocorre também a evolução do Direito, trazendo consigo novos contornos inerentes a esse processo evolutivo, pois o Direito, além de ser um instrumento de contenção social, é, igualmente, produto de fatores sociais. Quando avaliado da perspectiva histórica, o Direito apresenta-se em constante transformação; é modelado e modela a realidade social através de processos dialéticos. Difícil imaginar que no processo de contínua mudança social e tecnológica o Direito do Trabalho sairia “ileso”.

Segundo Castells (1999, p. 292), a evolução histórica do trabalho, no âmago da estrutura social, “foi dominada pela tendência secular para o aumento da produtividade do trabalho humano.”

Foi em reação à Revolução Industrial que surgiram os primeiros instrumentos protetivos do trabalhador. Nas palavras de Nascimento (2011, p. 32), a proteção do trabalho “surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias”. Essa reação, segundo Dutra (2021), foi a gênese do Direito do Trabalho, que pode ser identificada com a afirmação do trabalho livre, pois foi tão somente a partir da superação do sistema feudal e da servidão que se pôde compreender a formação de uma massa de trabalhadores prestando serviços sob a condição de assalariados e compondo uma nova classe social: o proletariado. No mesmo sentido afirma Delgado (2019) que

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX. (DELGADO, 2019, p. 99).

A afirmação de liberdade e igualdade formal de todos perante a lei, que prevalecia até então, revelou-se como brecha para que relações assimétricas e predatórias fossem legitimadas com o discurso da autonomia da vontade.

A desmedida exploração do trabalho pelos detentores dos meios de produção nos primórdios da Revolução Industrial, com a imposição de jornadas de trabalho exaustivas, o pagamento de salários insuficientes mesmo à alimentação das famílias trabalhadoras, a ausência de segurança no trabalho, a utilização da mão de obra infantil, dentre outros, revelou que o mecanismo incessante de produção não considerava, em sua lógica, as “necessidades materiais e subjetivas dos indivíduos envolvidos no processo produtivo e que a ideia de liberdade, do ponto de vista formal, não necessariamente se faria acompanhar das condições materiais de exercício das faculdades a ela inerentes.” (DUTRA, 2021, p. 5).

Esse evento, Revolução Industrial, corresponde às modificações econômicas e tecnológicas que consolidaram o sistema capitalista e permitiram o surgimento de novas formas de organização da sociedade. As transformações tecnológicas, econômicas e sociais vividas em meados do século XVIII tiveram diversos desdobramentos, os quais podem ser chamados de fases, que correspondem ao processo evolutivo das tecnologias desenvolvidas e as consequentes mudanças socioeconômicas.

A primeira fase ou primeira revolução corresponde à sua eclosão no século XVIII, aproximadamente entre os anos de 1760 e 1840, tendo a Inglaterra como precursora, e possui como marco a substituição da manufatura pela maquinofatura, isto é, a substituição do trabalho humano e a introdução de máquinas capazes de realizar esse trabalho com maior precisão e em menor tempo. Essa primeira fase representa o conjunto de mudanças no setor econômico e no setor social possibilitado pela evolução tecnológica. Esses avanços contribuíram para a consolidação de uma nova forma de produção, bem como deram início a uma nova realidade industrial, estabelecendo um novo padrão de consumo na sociedade e novas relações de trabalho. Segundo Hobsbawn (2010, p. 38), foi “o mais importante acontecimento da história” desde a invenção da agricultura e das cidades.

Na fase seguinte, afirma Zipperer (2019, p. 35) que a segunda Revolução Industrial, iniciada no século XIX, corresponde ao processo evolutivo das tecnologias que modificaram ainda mais o cenário econômico, industrial e social, devido ao advento da eletricidade e da linha de montagem, que viabilizaram a

produção em massa. Essa etapa possibilitou avanços, aperfeiçoamento técnico, ganho de produtividade nas indústrias, bem como o aumento de lucratividade.

Em continuidade, apesar de não ser consensual a terminologia, a terceira revolução, iniciada no pós-guerra, especificamente na década de 1960, veio a ser chamada de revolução técnico-científica, período que se caracterizou pelo declínio do trabalho na indústria e substituição pelo trabalho no setor de serviços, originando a expressão “sociedade pós-industrial”. A principal mudança representada por essa fase está associada ao desenvolvimento tecnológico atribuído não só ao processo produtivo, mas também ao campo científico.

Feito esse recorte histórico, é possível dizer, com certo grau de generalização, que a regulação do trabalho consiste no sistema normativo disciplinador do labor humano assalariado na organização econômica e social de mercado. O pressuposto e a justificativa para uma regulação singular desta relação entre capital e trabalho, como afirmam Oliveira, Carelli e Grillo (2021, p. 94), é a percepção do “profundo desequilíbrio entre os contratantes, resultante de uma desigualdade econômica e social estruturada no mercado de trabalho”. Contra essa assimetria fática, o Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho e, de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo.

Nota-se que a proteção do trabalho surgiu justamente a partir de grandes transformações tecnológicas e em reação as respectivas consequências. A transformação produtiva decorrida das revoluções e as repercussões que esses acontecimentos causaram à relação entre trabalhadores e tomadores possibilitaram o surgimento de verdadeiras lutas do operariado de então, com o objetivo de alcançar melhores condições de trabalho.

Todavia, os desafios nesse campo não cessaram, e o mais recente deles não foge à essência juslaboral: a intermediação do labor humano a partir das plataformas virtuais, cuja principal característica é a autonomia do “parceiro” ou prestador de serviço, sem que haja qualquer obrigação trabalhista envolvida.

5 ASCENSÃO INFORMACIONAL E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO

Manuel Castells, estudioso das relações sociais contemporâneas, constatou que as transformações social, tecnológica e econômica ocorridas no final do século XX redundaram no surgimento de uma nova forma de sociedade, a qual denominou “sociedade em rede”. O autor chama atenção para as mudanças tecnológicas concentradas nas tecnologias da informação, que “começaram a remodelar a base material da sociedade em ritmo acelerado”, moldando a vida e, ao mesmo tempo, sendo moldadas por ela (1999, p. 40).

Segundo Castells (1999, p. 210), a ascensão informacional se caracteriza pelo desenvolvimento de uma nova lógica organizacional que está relacionada com o processo de transformação tecnológica. Tratando especificamente do trabalho, Castells ressalta que “a nova tecnologia da informação está redefinindo os processos do trabalho e os trabalhadores e, portanto, o emprego e a estrutura ocupacional” (1999, p. 315). Assiste razão ao autor em seu diagnóstico e, segundo Antunes, a revolução tecnológica foi capaz de operar uma mudança tanto quantitativa quanto qualitativa no âmbito da classe trabalhadora (2009, p. 208).

É notável que as tecnologias surgidas na modernidade, em meados da segunda década do século XXI, possibilitaram a criação de novos modelos de negócio baseados em mecanismos algorítmicos capazes de aproximar e intermediar relações entre os indivíduos no mercado de trabalho. Tais formas de interação em rede colocaram em posição incerta os indivíduos e os diferentes papéis que estes podem assumir: empresários, consumidores, trabalhadores autônomos ou empregados.

A dinamicidade proporcionada pela inovação tecnológica faz com que não haja perfeita sincronia entre o regramento jurídico do trabalho já consolidado e seus desdobramentos. Sobre o assunto, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho ressalta o seguinte:

Como as relações que se estabelecem entre os indivíduos na chamada “economia do compartilhamento” são múltiplas, diversificadas e extremamente dinâmicas, nem sempre será fácil verificar o caráter de determinadas interações. Afinal, a natureza fluida, dinâmica e potencialmente disruptiva dessas interações tende a não se amoldar perfeitamente às formas jurídicas elaboradas para regular serviços tradicionais. (MELLO FILHO, 2017, p. 11).

Um passo necessário para compreender os desafios na seara trabalhista no tempo presente é assimilar a dinamicidade da própria relação de trabalho; perceber

que esta invariavelmente acaba sendo influenciada pelas condições sociais postas, pelo nível de qualificação profissional da mão de obra, pelo desenvolvimento econômico, tecnológico e humano e também pelas políticas públicas voltadas a promoção e proteção do trabalho.

Fato é que se vivencia um período de grande transformação no âmbito trabalhista, que repercute diretamente nos direitos dos trabalhadores, os quais, anteriormente, “eram pautados no ‘fordismo’, na economia do ter/possuir, mas que agora adotam uma nova forma de trabalho “oriunda de dispositivos tecnológicos, que ficou conhecida como economia de compartilhamento (*sharing economy*)” (CALCINI; LEPPERVIL, 2021), que começou a espalhar-se com o crescimento da *internet*, proporcionando uma maior quantidade de oportunidades de trabalho no setor de serviços oferecidas pelo mercado *on-line*.

As denominações dadas ao fenômeno são diversas e existe pouco consenso sobre como definir esse modelo de negócio em que a *internet* permite que plataformas tenham cadastrado um grande número de trabalhadores ou possuidores de bens à espera do pedido de um requerente: *sharing economy* ou economia do compartilhamento, *gig-economy*, *crowdsourcing*, *crowdwork*, economia colaborativa, entre outros⁶ (KALIL, 2017, p. 147 – 154). Apesar de terem significados distintos e algumas serem mais adequadas que outras, todas elas têm essencialmente a mesma lógica: trata-se da realização de atividades voltadas à prestação de serviços baseados em uma forma de organização de trabalho horizontalizado que reúne ativos e dados, em que os usuários são organizados em redes ou comunidades intermediadas por sistemas de *internet*, viabilizando uma interação dinâmica e de mútuo proveito entre pessoas capazes de dispor de recursos próprios para auxiliar outras pessoas.

Esse modelo de negócio está em franca expansão⁷ para diversos ramos da atividade econômica “sob a promessa de ser um modelo mais eficiente, numa perspectiva empresarial relativamente esvaziada, sobretudo em termos do fator trabalho humano, vetor que explica a redução imediata de custos nesses negócios” (CARDOSO; OLIVEIRA; ARTUR, 2021. p. 147).

⁶ A União Europeia, por exemplo, adota a expressão “economia colaborativa”. Vede: EUROPA. *Collaborative economy*. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/collaborative-economy_en. Acessado em: 07, set. 2022.

⁷ Para demonstrar a expansão das plataformas digitais e da Indústria 4.0, Zipperer (2019, p. 41 - 42) ressalta que a Uber, maior empresa de taxis do mundo, não possui nem sequer um veículo; o Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques; e o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui nem sequer um imóvel.

Isso se dá no contexto do que vem a ser chamada por Zipperer (2019, p. 36 - 80) de quarta revolução industrial ou “Indústria 4.0”, que se iniciou na virada do século XX para XXI e que se baseia no digital. Identificada como a etapa mais recente do processo de reestruturação produtiva, a indústria 4.0 é, segundo Antunes, um fenômeno de amplitude global que vem alterando profundamente as relações produtivas e laborais (2020, p. 9); é caracterizada pela expansão da *internet* móvel, pela inteligência artificial, pelo aprendizado de máquina e pela *internet* das coisas. Essas tecnologias fazem a todos testemunhas das mudanças profundas imprimidas nos contextos econômico e social, pelo surgimento de novos negócios, pela reformulação da produção, da maneira de consumir, do modo de trabalhar e também da comunicação e interação entre os indivíduos.

O fenômeno da disponibilização do trabalho via plataformas digitais não pode ser analisado se não inserido dentro da realidade da quarta revolução industrial, indústria 4.0 e forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia, pois dela decorre e faz parte (ZIPPERER, 2019, p. 42).

Isto posto, vê-se que o advento das transformações na área tecnológica trouxe a reboque uma progressiva mudança nas relações de trabalho. No capitalismo moderno, desenvolveu-se todo um mercado de atividades baseadas em plataformas digitais que emergem “como modelos de negócios inovadores, de estrutura enxuta e alto potencial lucrativo” (LEAL; SANTOS, 2021, p. 40).

Não há como negar o caráter disruptivo⁸ dessa evolução, pois ela afeta sobremaneira o modo de organização das empresas e do trabalho, suprimindo modelos antigos e rompendo com paradigmas já consolidados. Todavia, há necessidade de assegurar que tais novidades não se traduzam em ofuscar a realidade a fim de afastar toda e qualquer responsabilidade daqueles que exercem fatidicamente e em alguma medida o poder empresarial.

⁸ Fala-se em disruptivo porque não se trata de uma adaptação do modelo antigo a novas práticas, mas sim algo totalmente novo em termos de método de produção, de gestão de recursos e também de participação do capital humano.

5.1 O trabalho em plataforma

Como já oportunamente mencionado, as plataformas digitais vêm angariando uma parcela cada vez maior da força de trabalho, em um contexto de informalidade também crescente. Evidenciando isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019) mostra que as formas “clássicas” de trabalho estão diminuindo. De acordo com a entidade, a mão de obra assalariada compreende aproximadamente metade dos empregos no mundo (cerca de 52%, precisamente) e, entre estes, 39% são empregos ditos “formais”, contra 61% de “informais”. Em escala global, isso significa dizer que o trabalho regular, assalariado e protegido representa apenas um quinto dos trabalhadores e que o trabalho permanente não é mais predominante.

Seguindo a tendência flexibilizatória, o trabalho tem se tornado, estruturalmente, maleável; não mais confinado a grandes empresas hierarquicamente estruturadas e rígidas ou situado em um tempo e lugar bem definidos e predeterminados, com especial destaque àquele viabilizado pelas plataformas digitais, que ganhou espaço no mercado de trabalho e passou a representar parcela significativa dele.

Apesar da heterogeneidade, esse trabalho através das plataformas digitais pode ser resumido em uma só categoria devido à presença de quatro elementos caracterizadores, que, de acordo com Ziperer (2019, p. 154), são pressupostos fáticos sobre os quais se assenta um conceito jurídico, ou seja, elementos que conduzem à definição do trabalhador de plataforma digital:

- a) Uma relação triangular virtual entre a empresa por trás da plataforma, o trabalhador e o requerente do serviço (cliente);
- b) A conexão direta entre o requerente do serviço e o trabalhador, de forma virtual, via plataforma digital como meio de conexão entre eles;
- c) A prestação de trabalho humano e individual;
- d) E a descontinuidade das relações promovidas pela plataforma, pois a relação entre o requerente e o trabalhador é efêmera, isto é, curta e limitada ao período da atividade contratada.

O primeiro elemento caracterizador do trabalhador de plataforma digital é a ligação dos elementos (a) plataforma, (b) requerente ou comprador e (c) trabalhador, que se desenvolve da seguinte maneira: primeiro ocorre o pedido do cliente pelo

serviço à plataforma e, em seguida, o algoritmo faz a conexão entre o cliente e um trabalhador, dentre uma massa de trabalhadores cadastrados na plataforma, de maneira que esta sirva tão somente como elemento intermediário entre a oferta e a demanda. Há, portanto, conexão direta entre aquele que presta o serviço contratado efetivamente e o seu requerente, servindo a plataforma, como o nome já indica, de suporte a essa relação na qualidade de viabilizadora de microrrelações ou tarefas.

Outra característica dessa espécie de trabalho, além de ser também oneroso, é a prestação individualizada por parte do obreiro, tornando-o personalíssimo. Havendo o pedido por parte do cliente, ocorre automaticamente a seleção do trabalhador dentre um grupo de trabalhadores indefinido, que aguardam numa chamada aberta pelo contato da plataforma informando a existência de uma nova tarefa. Na execução dessa tarefa, outra pessoa não poderá fazer as vezes do trabalhador selecionado que aceitou o chamado, sob pena de punição. No caso da empresa Uber, por exemplo, a pessoalidade fica clara nos regulamentos da plataforma, ao prever que o motorista não poderá fazer substituí-se por outrem⁹.

Ademais, é importante ressaltar o elemento descontinuidade na prestação do serviço através das plataformas. O trabalho em si é descontínuo porque a plataforma cria relações nas quais o trabalhador comporá apenas momentaneamente, ou seja, terminado o serviço específico, predeterminado e contratado pelo cliente, o trabalhador conclui a obrigação, sem reiteração de comportamento, podendo, inclusive, haver o “desligamento” ou desconexão da plataforma.

À luz dessas características, Zipperer (2019, p. 159) argumenta que para se referir aos trabalhadores de plataformas digitais, – como é o caso de motoristas do Uber e outros – apesar da confusão terminológica já pontuada linhas anteriores, mais correto seria falar em trabalhador *crowdworker*, que é o

Trabalhador pessoa física, inserido em uma multidão produtora, conectada a uma mesma plataforma virtual, que presta serviços individuais para diferentes requerentes, de forma inteiramente virtual ou com contato pessoal, de natureza onerosa, descontinuada e limitada ao período da atividade, em uma relação triangular intermediada de forma *on-line* por esta plataforma (ZIPERER, 2019, p. 159).

⁹ A empresa proíbe o compartilhamento da conta de motoristas. Vede: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>.

Dessa forma, fica caracterizado o trabalho em plataforma como sendo aquele desenvolvido de modo oneroso e descontínuo pelo obreiro inserido em um grupo indefinido de pessoas, conectadas a uma mesma plataforma virtual, sob a forma de chamada aberta, numa relação triangular e *on-line* intermediada por um mecanismo que visa o contato direto entre trabalhador e requerente.

5.2 A situação do vínculo empregatício

Uma vez definido o conceito do trabalhador de plataforma virtual, passa-se agora a explicar brevemente a existência ou não do vínculo empregatício no contexto do trabalho em plataforma, com a advertência de que não constitui objetivo do presente trabalho esgotar a temática, mas apenas mostrar os entendimentos predominantes que auxiliarão na compreensão do cerne do trabalho.

A situação do vínculo empregatício em relação aos trabalhadores de aplicativo e as plataformas digitais no Brasil é cambiante, havendo decisões judiciais que reconhecem a relação de emprego e outras não, apesar deste último entendimento ser predominante, inclusive nas mais altas cortes.

Essa divergência binária sobre o assunto se dá em razão da indefinição legal e da suposta maleabilidade dos pressupostos da relação de emprego, acolhida por alguns magistrados e rechaçada por outros. Esses pressupostos, como é por todos sabido, são basicamente quatro: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Os dois primeiros elementos (pessoalidade e onerosidade) ficaram claros quando da definição do trabalhador de plataforma digital em linhas atrás – é aquele que trabalha individualmente, numa relação onerosa e que não pode fazer substituir-se por outrem – e se fazem evidentemente presentes, sem que haja relevante discordância entre os estudiosos do assunto quanto a isso. O ponto nevrálgico da questão é o elemento subordinação e a não eventualidade.

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar) e é traduzida na noção de obediência, sujeição e, em alguma medida, dependência. O elemento subordinação é a pedra angular do vínculo empregatício e seu reconhecimento na relação de trabalho é essencial para enquadrar o exercício do poder conferido a uma pessoa sobre outra, mediante acordo de vontades, na compra da sua força produtiva. No ordenamento jurídico brasileiro, a subordinação é compreendida a partir da norma extraída do artigo 3º da CLT: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar

serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Explica Ziperer (2019, p. 106) que até a década de 1970, quando o modelo de produção industrial era predominante, o critério de determinação de subordinação mais aceito era o de dependência hierárquica, segundo o qual ocorre a colocação do trabalhador na estrutura da empresa, recebendo ordens de superiores e do próprio empregador, diretamente. Nesse cenário, as relações de trabalho eram padronizadas, o operário trabalhava dentro da fábrica sob a direção do empregador que lhe dava ordens e vigiava o comportamento do obreiro, podendo, eventualmente, puni-lo. Nesse contexto, a subordinação se manifestava na forma predeterminada de horário rígido de trabalho, na presença constante de ordens patronais específicas, no controle próximo das atividades, na prestação de serviços em locais fixos e na vigilância de empregador e prepostos. Foi esse tipo de relação o objeto de proteção do Direito do Trabalho que acabou moldando conceitualmente a subordinação – constituída e condicionada a determinado grau de técnicas produtivas.

Todavia, com a evolução do modelo de produção, essa subordinação clássica se tornou insuficiente para abarcar novas relações trabalhistas e a possível configuração do vínculo empregatício. O aparecimento de novas realidades fez com que estudiosos da área e aplicadores do Direito repensassem a subordinação clássica como critério determinante da relação de emprego para ampliá-la, mitigá-la ou simplesmente negá-la¹⁰ em algumas situações.

Para ilustrar essa discussão sobre a relação de emprego dos entregadores de aplicativo, usar-se-á a empresa Uber como exemplo. Ela atua no mercado por meio de um aplicativo que leva o mesmo nome, Uber, que é uma plataforma virtual disponível para aparelhos celulares para interligar os motoristas previamente cadastrados junto à empresa com aqueles usuários devidamente registrados no aplicativo. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) entendeu que não há vínculo empregatício entre os motoristas que atuam para o Uber e esse serviço¹¹. Por

¹⁰ Essas novas maneiras de interpretar a subordinação na relação de emprego para adaptá-la a outras realidades ficou conhecido como crise conceitual e tendências expansionistas do conceito subordinação (ZIPERER, 2019, p. 110). Houve aqueles que procuraram o reconhecimento de um estágio intermediário de subordinação, como a parasubordinação, presente no Direito italiano.

¹¹ A atividade desenvolvida pelos motoristas de aplicativos foi reconhecida com a edição da Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei nº 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana). “Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens

unanimidade, os ministros que integram a 2ª Seção da corte firmaram o seguinte entendimento na discussão do Conflito de Competência 164.544:

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários preestabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. (...) As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada, quando a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma (CC n. 164.544/MG, relator Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 28/8/2019, DJe de 4/9/2019.)

Segundo o STJ, a empresa Uber atua no mercado fazendo a aproximação entre “motoristas parceiros” e seus clientes, os passageiros, não havendo relação hierárquica daqueles com a empresa por trás da plataforma, porque os serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

O STJ também entendeu que cabe à Justiça Cível dos Estados, e não à Trabalhista, resolver questões referentes a motoristas que usam o aplicativo e a empresa.

Contudo, o posicionamento do STJ não é consensual. Em 11 de abril de 2022, no acórdão do Recurso de Revista nº RR-100353-02.2017.5.01.0066, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a maioria do colegiado, ao analisar o caso específico, estavam presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego.

Na reclamação trabalhista, o motorista alegou que trabalhara para a plataforma digital há dois meses, após comprar um veículo enquadrado nos padrões da Uber; o motorista trabalhava seis dias por semana, totalizando 13 horas diárias e 78 semanais; era sempre monitorado de forma *on-line* pela reclamada. No terceiro mês, foi desligado imotivadamente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região negou o vínculo de emprego, por entender que a Uber é uma empresa de tecnologia, e não de transporte; que o

individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.”

motorista tinha plena liberdade de definir os dias e os horários de trabalho e descanso e a quantidade de corridas; não recebia ordens e fazia, por conta própria, a manutenção de seu veículo.

Porém, a tese não prosperou no TST, que observou que a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes.

O relator da decisão entendeu que embora essa nova estrutura de trabalho facilite a prestação de serviços, a lógica de seu funcionamento tem sido “apreendida” por grandes corporações como oportunidade para reduzir suas estruturas e o custo do trabalho; pontuou que não há legislação que regule a o trabalho dos motoristas de aplicativo, visando assegurar direitos a essa categoria, e que o enquadramento jurídico do trabalho por aplicativo “deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano” (fls. 43). Nesse sentido, o relator assinalou que a relação empregatícia ocorre quando estão reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Todos eles, a seu ver, estavam comprovados no caso.

Em relação à pessoalidade, os elementos demonstram que o motorista se inscrevera na Uber mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e era submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir das notas atribuídas pela clientela; a onerosidade decorreria do repasse de porcentagem do valor pago pelos passageiros à empresa; a não eventualidade também teria ficado comprovada, pois, embora a relação tenha perdurado por menos de dois meses, durante esse período, o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Finalmente, sobre a subordinação, o relator considerou que o monitoramento tecnológico, ou “subordinação algorítmica”, talvez seja até mais intensa que outras situações trabalhistas tradicionais.

A situação do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo também é instável em instâncias inferiores. Exemplo disso é que em 18 de março de 2022, a 4ª Câmara da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região decidiu, no âmbito do processo nº 0010678-10.2020.5.15.0009, que não há vínculo de emprego

entre motorista e empresa de aplicativo 99Taxi. Ao fundamentar a decisão, o relator do acórdão afirmou:

O mundo mudou, os trabalhadores estão conscientes de sua condição de prestadores de serviços autônomos, sem o jugo patronal, livres para escolher com quem contratar, o mais vantajoso, quem oferece melhor conexão com os usuários de seus préstimos, a plataforma mais favorável e adequada à sua disponibilidade de tempo, qual o intermediador digital que lhe possibilitará melhores ganhos e jornada de trabalho mais adequada à sua disponibilidade pessoal (Recurso Ordinário 0010678-10.2020.5.15.0009, Relator Dagoberto Nishina Azevedo, Campinas - SP, 18 de março de 2022).

O relator entendeu que não se fizeram presentes, no caso, os requisitos da relação de emprego, prestação de serviços diretamente, de forma habitual, subordinada e assalariada, com poderes de mando e comando do tomador, sob seu jugo econômico e hierárquico, remunerando-o mediante salário. Em relação à inexistência de subordinação, o relator pontuou que a fiscalização do serviço é inerente a qualquer contrato de prestação de serviços; que o contratante há de zelar pela qualidade perante o usuário, sob pena de perdê-lo para a concorrência, podendo, para tanto, corrigir eventuais incongruências ou incompatibilidades cometidas pelo contratado, podendo puni-lo ou descredenciá-lo se destoar das regras contratadas.

Noutro caso, em 06 de julho de 2022, a mesma 4ª Câmara da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região proferiu decisão com desfecho diverso. No processo nº ROT 0010214-10.2018.5.15.0153, dessa vez contra a reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda., o vínculo empregatício foi reconhecido. Na reclamação, o trabalhador alegou que sua rotina diária de trabalho caracterizou o típico contrato de trabalho celetista; afirmou que havia exigência de utilização de um carro com condições mínimas de conforto; vestimentas específicas; que era submetido a avaliação constante de desempenho; também havia aferição de pontuação mínima apta a propiciar seu desligamento sem direito de defesa; que havia a fixação do preço do serviço era realizada pela reclamada; e que era submetido a pressão para trabalho constante, inclusive em finais de semana e feriados.

Na decisão, consta que para um trabalhador ser legalmente reputado autônomo, sua conjuntura terá de posicionar-se além da mera liberdade na organização de seu horário, pois o trabalhador autônomo, a rigor, é aquele que “depende somente de si mesmo em todos os aspectos de seu labor cotidiano, ou, quando não em todos, ao menos naqueles que se revelem os mais relevantes, notadamente o controle efetivo e integral tanto da sua rotina de labor quanto do valor

da remuneração que aquela virtualmente lhe propicie” (Recurso Ordinário 0010214-10.2018.5.15.0153. Relator: Dagoberto Nishina Azevedo, Campinas - SP, 18 de março de 2022), sendo que a liberdade ou autonomia do motorista não chegava a tanto, uma vez que o motorista poderia ser descredenciado pela recusa de viagens, bem como pela não aferição de pontuação mínima aceitável, além de não definir o preço do seu próprio serviço, o que era definido pela empresa.

Vê-se que há diferentes maneiras de enxergar a questão do trabalho dos motoristas via plataforma digital. Os que reconhecem o vínculo tendem a analisar as novas realidades do mundo do trabalho à luz dos conceitos tradicionais (alargando-os), envolvendo ideias calcadas na apropriação de bens, oposição entre capital e trabalho e uma nova forma de “exploração”, no qual o trabalhador seria controlado através de algoritmos em uma reestruturação da organização produtiva. Explica Zipserer (2019, p. 160) que para esses entendedores nada muda na lógica capitalista, pois tudo seria somente um rearranjo no mundo digital para uma forma mais eficiente de explorar o trabalho alheio em prol da acumulação de capital.

Em sentido oposto, o não reconhecimento da relação empregatícia está ancorada no entendimento de que não se enxerga na legislação atual ou fatidicamente o enquadramento próprio do trabalho subordinado. Os que adotam esse posicionamento entendem que no trabalho por aplicativo não há subordinação, mas somente coordenação; as atividades do obreiro são autogeridas; e que, diferentemente do trabalho subordinado, exige-se apenas a obediência a regras de conduta, e não o controle da consecução de tarefas.

Pelo exposto, nota-se que não há uniformidade em relação à situação da relação de emprego dos motoristas de aplicativo, o que traz implicações outras a essa complexa relação de trabalho, reverberando, inclusive, na responsabilidade civil e o consequente dever de indenizar.

6 RESPONSABILIZAÇÃO PELOS DANOS EM DECORRÊNCIA DO TRABALHO POR APLICATIVO

Compreendida a discussão da (in)existência da relação de emprego no tocante ao trabalho por aplicativo, é importante analisar a maneira com que essa categoria de trabalhadores lida com eventuais danos e como se dá, no âmbito judicial, o dever de indenizar dos envolvidos, sobretudo nas relações de trabalho dos entregadores de mercadorias e dos motoristas particulares.

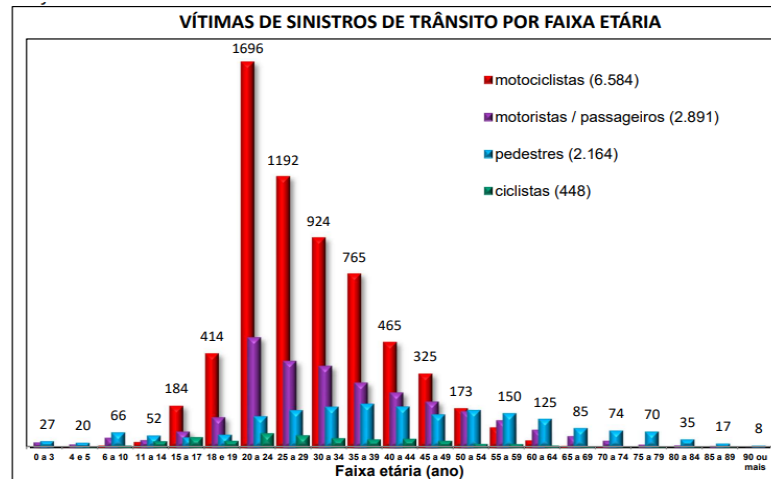
A priori, é preciso entender os riscos presentes em algumas configurações do trabalho por aplicativo, como o que se desenvolve através de motocicletas, por exemplo.

A despeito de ser apresentado como um trabalho flexível e ocasional que possibilita o preenchimento de espaços de tempo livre, na prática, o trabalho dos entregadores de aplicativos se realiza, por vezes, como uma ocupação em tempo integral, para a qual o trabalhador deve estar permanentemente disponível. Nessa nova configuração, é comum para os entregadores o cumprimento de jornadas de trabalho superiores aquela estabelecida em lei para o trabalho formalizado. Segundo pesquisa da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (2020), os trabalhadores que têm na entrega por aplicativos a única ocupação possuem jornada de semanal 64,5 horas ou 10 horas e 24 minutos por dia. Em média, atuam 6,16 dias por semana, sendo que 40% deles trabalham todos os dias. Considerando uma jornada normal de 44 horas, é como se fizessem 20 horas extras todas as semanas.

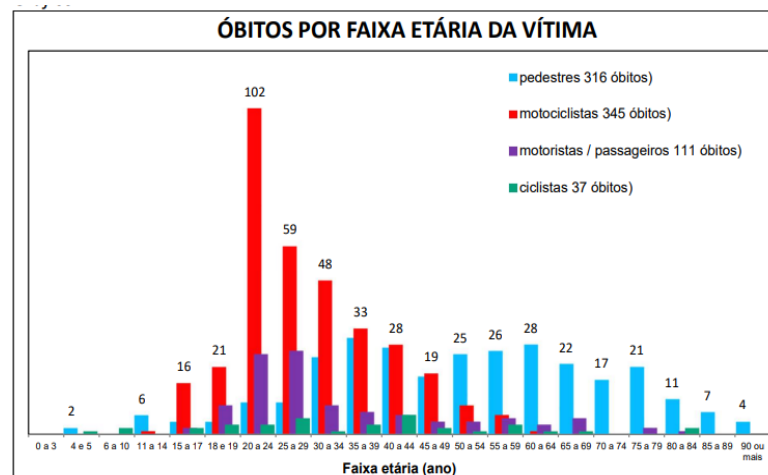
Impulsionados pela competitividade, os entregadores são levados a incorporar, na administração de si, estratégias que intensificam os riscos da atividade, aumentando, conseqüentemente, os riscos de acidentes de trânsito na execução das tarefas. Os elementos longa jornada, ganho por produtividade, pressão por rapidez na entrega e emprego de altas velocidades, todos reconhecidamente fatores de risco, confluem para a ocorrência de acidentes envolvendo esses trabalhadores (MIZIARA, I.; MIZIARA, C.; ROCHA, 2014, p. 53 - 57). Desse modo, levado a trabalhar cada vez mais a fim de manter sua remuneração, às expensas de sua saúde e segurança, o resultado é a exaustão física e mental, com repercussões significativas no número de acidentes envolvendo esses trabalhadores (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 37).

Um dado relevante relacionado a temática é justamente o número expressivo de acidentes que envolve motoristas e motociclistas. Na cidade de São Paulo - SP, por exemplo, a maior do Brasil, segundo dados do relatório de segurança viária do

ano de 2020, dos 12.087 sinistros de trânsito registrados, 54% (cinquenta e quatro por cento) deles envolveram motociclistas. Ao se analisar a faixa etária de incidência, vê-se que a maioria dos acidentados são pessoas jovens, entre vinte e vinte e quatro anos – faixa que também compreende o maior número de acidentes fatais.



Fonte: Relatório anual de sinistros de trânsito – 2020



Fonte: Relatório anual de sinistros de trânsito – 2020

Números parecidos se repetem em outros lugares do país. Na cidade de Recife, por exemplo, em 2020, os motociclistas foram as principais vítimas lesionadas no trânsito da capital pernambucana, representando 70% (setenta por cento) dos sinistros de trânsito, de acordo com o relatório anual de segurança viária daquela cidade.

Nesse contexto, encontra-se a discussão sobre a possibilidade das plataformas digitais, que servem de base para o labor de milhões de pessoas nelas cadastradas, serem responsabilizadas pelos danos causados ao trabalhador e a terceiros durante a execução das tarefas encaminhadas pelas plataformas digitais.

6.1 Responsabilidade em relação aos entregadores e transportadores

Para analisar a possibilidade de responsabilização das empresas por trás dos aplicativos em razão de acidentes de trabalho envolvendo entregadores que lhes prestam serviços, é preciso antes compreender quais são as normas aplicáveis a esses trabalhadores, bem como a maneira que incide a responsabilidade civil nesse caso.

No âmbito constitucional, o artigo 7º, XXVIII é a base da responsabilidade contratual nas relações laborais. Já os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil estabelecem a base da responsabilidade civil extracontratual. Estes últimos dispositivos determinam que aquele que, por ação ou omissão voluntária causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano; bem como aquele que, sem justa causa, enriquecer à custa de outrem fica obrigado a restituir o indevidamente auferido. Ainda, haverá dever de indenizar, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Tradicionalmente, ao se falar em responsabilização pelos danos decorrentes da relação de trabalho está-se a tratar daquilo que é denominado pelos estudiosos do Direito de responsabilidade direta e indireta. Segundo Flávio Tartuce (2018, p. 668), a primeira se dá pelo desrespeito às normas relativas ao Direito do Trabalho propriamente dito, e é tratada pelo artigo 7.º, XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, enquanto a segunda diz respeito à responsabilidade do empregador por ato de seu empregado ou preposto, nos termos do citado artigo 932, inciso III, do Código Civil.

Destrinchando brevemente a responsabilidade direta do empregador, numa relação de emprego comum – dotada de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação – nos termos do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, vê-se, primeiramente, que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, “sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Com base

esse inciso, argumenta Maurício Godinho Delgado que “será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social” (2019, p. 742), desde que presentes os requisitos para tanto.

Pela dicção constitucional, sempre se afirmou que a responsabilidade direta do empregador seria subjetiva, ou seja, fundada em dolo ou culpa – assim, para que o empregado ou sua família, em caso de óbito, fizesse jus à indenização pretendida, deveria comprovar o dolo ou a culpa do empregador. Contudo, após a entrada em vigor do Código Civil de 2002, houve uma mudança de pensamento doutrinário e jurisprudencial, tendo em vista a redação do seu artigo 927, parágrafo único, de que “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”.

À luz do referido dispositivo do Código Civil, e partindo da premissa de que os direitos elencados no artigo 7º da Constituição constituem um rol exemplificativo, e não e taxativo (*numerus clausus*) – o que não excluiria outros direitos que visassem à melhoria da condição social do trabalhador –, autores como Rodolfo Pamplona Filho (2003, p. 250-251) e Flávio Tartuce (2018, p. 669-671) sustentam que o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil entra em cena para mitigar a regra da responsabilidade civil subjetiva do empregador retirada do texto constitucional, concluindo-se que o empregador também pode responder objetivamente quando o trabalhador estiver sujeito, por uma atividade normal sua, a riscos aos seus direitos patrimoniais ou extrapatrimoniais.¹²

Sob essa ótica, entende-se que a responsabilidade direta do empregador é, em regra, subjetiva, nos termos do artigo 7.º, XXVIII, da Constituição Federal. Eventualmente, presente uma atividade de risco, a que está submetido o empregado, a responsabilidade do empregador poderá ser configurada como objetiva, tratada de acordo com a segunda parte do art. 927, parágrafo único, do Código Civil – opinião que é compartilhada por Maurício Godinho Delgado:

¹² Esse foi o entendimento adotado pelo Enunciado n. 377 da IV Jornada de Direito Civil promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, segundo o qual: “o art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco”.

a regra geral mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva, mediante aferição de culpa do autor do dano, mesmo que presumida (art. 159, CCB/1916; art. 186, CCB/2002). Entretanto, se a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (no estudo em questão, a empresa) implicar, por sua natureza, risco para os trabalhadores envolvidos, ainda que em decorrência da dinâmica laborativa imposta por essa atividade, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único, CCB/2002). (DELGADO, 2019, p. 747-748)

Essa, inclusive, parece ser a posição majoritária na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que em mais de uma oportunidade já se manifestou sobre o assunto. O TST entende, por exemplo, que a atividade de *motoboy* ou de entregador que utiliza motocicletas é de risco, implicando responsabilidade objetiva:

O entendimento dominante no egrégio TST é no sentido de que, quando a atividade do empregado é exercida com a utilização de motocicleta e ocorre acidente de trânsito, a responsabilização do empregador é objetiva, não dependendo de demonstração de culpa ou dolo. O risco a que está ordinariamente submetido o trabalhador no desempenho de suas funções, deslocando-se constantemente no trânsito com o uso de motocicleta é justamente o de ser abalroado por outro veículo” (TST, AIRR 0002205-15.2013.5.03.0106, 2.^a Turma, Rel. Des. Conv. Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 27.11.2015, p. 1.010).

Em igual sentido o Tribunal se manifestou em outro julgado nos seguintes termos:

A jurisprudência predominante da SBDI-1 do TST reconhece que não há antinomia ou incompatibilidade em se admitir, de um lado, que a responsabilidade patronal por dano moral ou material advindo de acidente de trabalho, em regra, é subjetiva (baseada na culpa. Inciso XXVIII do art. 7.^o da Constituição Federal) e, por exceção, se o infortúnio sobrevier em atividade de risco, essa responsabilidade independe de culpa do empregador (parágrafo único do art. 927 do Código Civil). Assim, pacificou-se o entendimento de que a parte final do art. 927 do Código Civil (atividade de risco) aplica-se à função de motorista, em razão da maior exposição a acidente automobilístico na estrada, configurando, portanto, a responsabilidade civil objetiva do empregador” (TST, AIRR 0001115-88.2011.5.18.0052, 4.^a Turma, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DEJT 27.11.2015, p. 1.430).

Sendo assim, embora a responsabilidade civil subjetiva seja a regra geral na responsabilização contratual de trabalho e na extracontratual, o Código Civil de 2002 consagrou a possibilidade de responsabilização objetiva quando o autor do dano desenvolver atividade de risco.

Ambas as decisões retromencionadas tratam de casos envolvendo acidentes de trabalho – que pode ser compreendido como aquele acidente que ocorre pelo

exercício do trabalho a serviço do empregador, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, segundo se extrai do artigo 19 da Lei 8.213/1991. E como visto, o entendimento da Corte do Trabalho é de que, tratando-se de atividade de risco, como a atividade de motoristas, o empregador deve responder objetivamente. Surge, então, um questionamento inevitável, a que se perquiri responder: sendo uma relação de trabalho intermediado por alguma plataforma digital de transporte privado urbano, seria cabível o mesmo desfecho?

Na ausência de instrumento legal que discipline a matéria, a justiça vem se debruçando sobre o assunto e buscando respostas para a pergunta antes feita. A solução encontrada – que não está imune a críticas - é a reparação fundada no risco criado em razão de uma espécie de prestação de serviço que haveria entre o trabalhador e a plataforma por trás do aplicativo.

6.1.1 Teoria do risco criado e elementos da responsabilidade objetiva

Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo o problema da responsabilidade. Ela se destina a restabelecer o equilíbrio moral e patrimonial provocado por um dano. É justamente esse interesse em restabelecer o equilíbrio violado que constitui a fonte geradora da responsabilidade civil e, conseqüentemente, do dever de indenizar. Nesta senda, afirma-se que a responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação. É, pois, segundo Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 17), um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Conforme salienta o retromencionado autor, “o surto de progresso, o desenvolvimento industrial e a multiplicação dos danos acabaram por ocasionar o surgimento de novas teorias, tendentes a propiciar maior proteção às vítimas” (GONÇALVES, 2019, p. 21). Em igual sentido, afirma Sérgio Cavalieri Filho o seguinte:

Foi no campo dos acidentes de trabalho que a noção de culpa, como fundamento da responsabilidade, revelou-se primeiramente insuficiente. Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos operários, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. O operário ficava desamparado diante da dificuldade - não raro, impossibilidade - de provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão do fundamento da responsabilidade civil. (CAVALIERI, 2012, p. 151).

Nesta toada, entra em cena a teoria do risco, que acaba compreendendo muitas hipóteses em que o apelo às concepções tradicionais se revela insuficiente para a proteção do indivíduo. Pela teoria do risco, a responsabilidade é encarada sob o aspecto objetivo: há direito à indenização haja ou não o envolvimento do elemento culpa.

Essa teoria se ancora na ideia do exercício de atividade perigosa como fundamento da responsabilidade civil. A atividade que representa algum perigo implica o dever, que o agente assume, de ser obrigado a ressarcir os danos originados a terceiros em razão da respectiva atividade, independentemente da demonstração de culpa em sentido *lato* – culpa ou dolo. Essa concepção se faz claramente presente no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil de 2002: “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”.

Uma das vertentes da teoria do risco é o risco criado, segundo a qual “deve-se fazer a abstração dos efeitos pessoais que a atividade de risco proporciona ao agente. O fundamental para que este assuma a responsabilidade é o fato de ser o criador da fonte geradora de perigo.” (NADER, 2016, p. 148). Logo, sob essa ótica, haverá o dever de indenizar quando a atividade desempenhada pelo agente criar situação geradora de dano a outrem.

A teoria do risco criado, que sedimenta uma modalidade de responsabilidade objetiva, diz Gonçalves (2019, p.22), funda-se num princípio de equidade proveniente do Direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum ibi onus*).

A responsabilização objetiva à luz da teoria do risco criado se dá com a demonstração de três elementos:

- a) Conduta do agente: a responsabilidade é necessariamente uma reação a uma conduta comissiva ou omissiva.
- b) Dano: para que seja devida a indenização, é necessário comprovar o dano material ou imaterial suportado. Trata-se de prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo ou não de uma pessoa natural, pessoa jurídica ou ente despersonalizado.

- c) Nexô de causalidade: é o elemento imaterial da responsabilidade civil, podendo ser definido como a relação de causa e efeito existente entre a conduta do agente e o dano causado.

Presentes tais elementos essenciais, passa-se a vislumbrar a possibilidade da responsabilização objetiva.

Essa teoria, então, ganhou contornos que extrapolam o círculo estritamente do Direito Civil, de modo que passou a ser elemento-chave na resolução de situações também na seara trabalhista.

6.1.2 Aplicação da teoria do risco em precedentes da Justiça do Trabalho

Compreendida a teoria do risco e do risco criado, passa-se a análise da aplicação desses preceitos pela Justiça do Trabalho.

Sobre o assunto, o TST tomou uma decisão que vai de encontro a posição sustentada pelas empresas de plataformas digitais no que tange a responsabilização por acidente envolvendo um motorista que estava em serviço. Em 20 de dezembro de 2021, a 3ª Turma do tribunal reconheceu a responsabilidade civil da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. pela morte de um motorista do aplicativo após discussão no trânsito, dando seguimento ao julgamento dos pedidos de indenizações por danos morais e materiais dos herdeiros do motorista (Processo nº TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002).

Na reclamação trabalhista, a viúva e o filho menor do trabalhador, que foi morto a tiros durante o serviço, disseram que ele trabalhava única e exclusivamente como motorista da citada plataforma, tirando da atividade o sustento do lar. Em sua defesa, a demandada sustentou a incompetência da Justiça do Trabalho para a análise do pedido, sob os argumentos de que sua atividade é apenas a de intermediação digital e de que sua relação com os motoristas não é de trabalho, mas comercial de natureza civil.

O relator do recurso de revista, Ministro Agra Belmonte, porém, entendeu que a competência da Justiça do Trabalho é definida pelo pedido e causa de pedir a partir da natureza da relação mantida pelas partes, e que no caso o pedido de indenização decorria de uma relação de trabalho em sentido amplo estabelecida entre o motorista e a Uber, na prestação do serviço, não se podendo afastar a competência da Justiça do Trabalho.

No voto pela responsabilização da Uber, o citado ministro observou que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já decidiu no conflito de competência 2020/0236719-6 (processo nº 0236719-42.2020.3.00.0000) que é da Justiça Comum a competência para o exame de controvérsias entre motoristas e a Uber (oportunidade em que o STJ decidiu que um litígio entre a empresa 99 Tecnologia e um motorista dessa plataforma deveria ser julgado pela 1ª Vara Cível de Campina Grande (PB), e não pela 5ª Vara do Trabalho da mesma cidade). No entanto, essa competência se refere aos pedidos de danos morais e materiais decorrentes do desligamento e da reativação de contas, e não da execução de serviços prestados com pessoalidade, alegou o magistrado.

Partindo dessa premissa, o voto do relator afirma que o artigo 927 do Código Civil, que trata de responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco, atribui a obrigação de indenizar a quem exerce alguma atividade que cria risco ou perigo de dano a terceiro, como o caso da atividade de motorista de aplicativo.

Noutro caso relacionado à temática, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) decidiu, em 15 de setembro de 2021, que a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tem o dever de indenizar a mãe de um motorista assassinado durante o trabalho. Segundo consta nos autos do processo, o motorista foi torturado e morto com 19 tiros enquanto prestava serviço à empresa. De acordo com a mãe do trabalhador, autora da reclamação trabalhista, a vítima trabalhava única e exclusivamente para a reclamada e dedicava todos os valores adquiridos por meio de seu trabalho na plataforma ao sustento do lar. Assim, afirmou ter direito à indenização por danos morais e materiais em razão da morte do filho decorrente de acidente de trabalho, requerendo, inclusive, o reconhecimento da culpa da empresa pelo acidente, uma vez que a Uber havia, supostamente, deixado de garantir um ambiente seguro e livre de acidentes de trabalho – no caso, a parte reclamante não pretendia ver reconhecida a natureza empregatícia da relação estabelecida com a empresa demandada.

Todavia, de acordo com a reclamada e mantenedora da plataforma, o motorista nunca havia prestado serviço à empresa; pelo contrário, argumentou que ele, o motorista, contratou a intermediação da plataforma para fazer o transporte individual de passageiros; alegou que o trabalhador vitimado sempre teve autonomia para aceitar ou recusar as viagens e que não houve ingerência da plataforma digital; sustentou que a Justiça do Trabalho não possui competência para conhecer e julgar a matéria

tratada na demanda, sob o argumento de que o caso em apreço não se trata de relação de trabalho ou emprego, mas sim uma relação comercial. Logo, não seria relação de trabalho, ainda que em sentido amplo, o que fugiria do escopo do artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, afastando, conseqüentemente, a competência material da Justiça do Trabalho. Segundo entende a reclamada, cuida-se tão somente de uma relação civil oriunda da contratação e utilização, pelo *de cuius*, de aplicativo eletrônico cujo direito de uso lhe pertence.

Em primeira instância, a reclamação foi julgada improcedente, sob o fundamento de que o dano moral corresponde a direito personalíssimo, não se tratando, portanto, de direito patrimonial integrante da cadeia sucessória¹³⁻¹⁴. A pretensão, então, foi levada a recurso.

O relator do recurso da mãe do motorista ao TRT-7, Desembargador Clóvis Alves Filho, pontuou que a empresa reconhece que fez uma parceria com uma empresa seguradora, no sentido de oferecer aos usuários do sistema e aos motoristas parceiros seguro com cobertura de acidentes. De acordo com o relator, a contratação desse seguro evidencia que a reclamada admite uma parcela de responsabilidade pelos acidentes sofridos pelos motoristas cadastrados em sua plataforma, de modo que, na espécie, há responsabilidade da empresa pelo evento que vitimou o filho da autora.

Essa contratação de seguro em prol dos motoristas de aplicativos nada mais revela do que a assunção de responsabilidade da empresa pelos aludidos profissionais, considerados por ela como parceiros. Ora, ao considerar os motoristas como parceiros e contratar seguro para protegê-los, a Uber reconhece, ainda que indiretamente, a responsabilidade pelos eventuais danos por eles sofridos (TRT-7, Recurso Ordinário 0000078-31.2020.5.07.0015, Relator Clóvis Valença Alves Filho, 15, set. 2021).

Além disso, o relator ressaltou que não há dúvidas acerca da existência de nexo causal entre o assassinato do motorista e as atividades por ele exercidas, porque “a

¹³ Em sentido contrário, segundo Sérgio Cavalieri Filho (Programa de responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: 2019, p.130): "só em favor do cônjuge, da companheira, dos filhos, pais e irmãos menores há presunção juris tantum de dano moral por lesões sofridas pela vítima ou em razão de sua morte. Além dessas pessoas, todas as outras, parentes ou não, terão de provar o dano moral sofrido em virtude de fatos ocorridos com terceiros."

¹⁴ A matéria encontra-se disciplinada na Súmula nº 392 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe da seguinte maneira: "DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015 Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido."

condição de motorista de aplicativo foi determinante para os algozes cometessem o crime, de sorte que resta imperioso se reconhecer a responsabilidade da empresa pelo evento danoso" (TRT-7, Recurso Ordinário 0000078-31.2020.5.07.0015, Relator Clóvis Valença Alves Filho, 15, set. 2021), não sendo razoável afirmar, nesse contexto, que o assalto que culminou com a morte do filho da recorrente possa ser considerado um fato de terceiro, extraordinário e estranho ao desempenho da atividade de motorista por aplicativo.

Transcreve-se a seguir trechos do parecer elaborado pelo representante do Ministério Público do Trabalho, que analisou o quadro fático-jurídico do caso em tela:

Saliente-se que não há pretensão da reclamante no reconhecimento relação em emprego do de cujus com a ré, mas a responsabilidade da Reclamada pela obrigação de indenizar danos sofridos pela Reclamante decorrente do homicídio. Restou devidamente comprovado que o de cujus trabalhou para o reclamado e exercia atividade de motorista cadastrado do aplicativo UBER, bem como restou comprovado que morreu em pleno exercício de suas atividades de motorista. Indiscutivelmente a atividade empresarial desenvolvida, quanto à função do trabalhador vitimado, remete a iminente possibilidade de risco de acidente/morte. É sabido que a empresa reclamada, não é somente uma ferramenta tecnológica, mas um verdadeiro empreendimento comercial que, através de um aplicativo, gerencia o trabalho de incontáveis motoristas por todo o mundo, exercendo atividade econômica de risco, sendo o de cujus, filho da reclamante, motorista do aplicativo, morto quando estava cumprindo seu mister em vias públicas/rodovias/estradas. Assim, sendo a atividade desenvolvida pelo trabalhador vitimado uma atividade indiscutivelmente de risco e tendo ocorrido o sinistro que resultou em sua morte em pleno exercício de tal atividade, é de se resolver a responsabilidade da empregadora considerando a teoria da responsabilidade objetiva, de modo que, no caso, aplica-se a teoria da responsabilidade civil objetiva, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, "verbis": "Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (...) Assim, o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador, como é o caso dos autos. Nesse contexto, não se mostra razoável querer se atribuir ao trabalhador vitimado qualquer culpa concorrente ou mesmo, apenas ao Estado a responsabilidade pelos danos decorrentes do sinistro, haja vista que a atividade desempenhada pela recorrida é, inegavelmente, de risco, cabendo a esta a responsabilidade objetiva pelo acidente/morte dos seus motoristas. A responsabilidade pela atividade é do empregador, pois trata-se, no caso, da "teoria do risco criado", segundo a qual a integridade do trabalhador e a garantia de um meio ambiente do trabalho salutar é cláusula inerente ao contrato de trabalho, logo, o fato do trabalhador sofrer dano em pleno exercício de sua atividade laboral é suficiente para que a reclamada responda pelos danos materiais e morais sofridos. (TRT-7, Recurso Ordinário 0000078-31.2020.5.07.0015, Relator Clóvis Valença Alves Filho, 15, set. 2021).

Assim sendo, entendeu o tribunal que a morte do *de cujus*, ocorrida durante o exercício de atividades laborativas, reclama e justifica o deferimento da indenização

pretendida, eis que, segundo a decisão, restaram sobejamente caracterizados os elementos ensejadores da responsabilidade civil. Como desfecho, foi dado o provimento ao recurso que determinou o pagamento de R\$ 150 mil de danos morais e de danos materiais calculados da seguinte forma: 2/3 sobre o valor do salário arbitrado em R\$ 3 mil até que o motorista completasse 25 anos, e a partir dos 25 anos até a idade de 75 anos, aplica-se a fração de 1/3, em termos vencidos e vincendos, de forma que o valor total da condenação foi calculado em R\$ 676 mil. A reclamada interpôs embargos de declaração, mas o TRT-7 não alterou a decisão.

Nota-se, portanto, que é possível apontar elementos que viabilizam a extensão do dever de indenizar das plataformas ante a inexistência de relação empregatícia em relação aos trabalhadores vinculados a essas plataformas. O primeiro fator consiste em considerar que a atividade desenvolvida é reconhecidamente de risco, conforme o exposto anteriormente, e na ocorrência de acidentes de trabalho envolvendo esses trabalhadores, haveria a responsabilidade daquele que cria a situação de risco e auferir lucro com a atividade econômica, com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Sob essa ótica, de acordo com a teoria do risco criado, se é a empresa detentora do aplicativo, por meio de sua atividade econômica, que gera o risco para o trabalhador, então a ela caberia participar da reparação e responder, em alguma medida, pelo dano decorrente de acidente do trabalho eventualmente sofrido, o que seria um ônus do empreendimento.

Ademais, ressalta-se a prescindibilidade do vínculo empregatício para a incidência da proteção constitucional conferida a acidentes de trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XXII. Tal proteção seria assegurada a todos os trabalhadores indistintamente, não importando o tipo de vínculo laboral existente. Nessa perspectiva, a ausência de regulamentação própria da atividade não serviria de justificativa à inobservância de direitos fundamentais trabalhistas de saúde e segurança do trabalhador que labora mediante o uso de plataforma. Sobre o tema, destaca Conforti que:

Mesmo nos casos em que se entenda que inexistente contrato de trabalho entre o prestador de serviços e a empresa titular da plataforma digital, ainda assim, haverá relação de trabalho, sendo inadmissível a inexistência de responsabilidade da contratante pela saúde e segurança dos trabalhadores e também por outros direitos que visem à melhoria da sua condição social, por violação do princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), presente em qualquer tipo de relação que tem por fim o trabalho humano, sob pena de

degradação da dignidade e ofensa ao direito à vida, saúde e segurança dos trabalhadores (CONFORTI, 2019, p. 245).

Isto posto, vê-se que, a despeito de inexistir regulamentação própria, há decisões judiciais e posicionamentos doutrinários favoráveis a responsabilização das plataformas digitais em razão dos danos suportados pelos trabalhadores nelas cadastrados. Logo, depreende-se que a responsabilização das empresas por trás dos aplicativos, nesses casos, é possível, como maneira de concretizar direitos fundamentais trabalhistas à saúde e segurança e à reparação indenizatória.

Assim sendo, à luz da teoria do risco, o micro ordenamento trabalhista, em âmbitos constitucional e infraconstitucional, dispõe de mecanismo capaz de lidar com a reparação indenizatória nessa nova forma de trabalho, independentemente da espécie de relação laboral configurada – empregatícia ou não.

Essa solução, no que tange a responsabilidade civil, implica o reconhecimento e concretização de direitos fundamentais, sem, contudo, lançar mão da relativização dos pressupostos da relação de emprego ou abdicar de toda e qualquer proteção ao trabalhador, mas sim, ao revés, de dar novos contornos a esse tipo de trabalho de modo a conciliar os interesses envolvidos, que são a proteção do trabalho e interesses econômicos, que podem não ser, necessariamente, excludentes.

7 CONCLUSÃO

Arrematando as ideias e tudo quanto exposto, percebe-se que, com o avanço tecnológico e a democratização do acesso à *internet*, a sociedade mudou, as maneiras de interagir mudaram e também as formas de trabalho, que passaram por alterações e incrementos substanciais em razão das mudanças proporcionadas pelo digital.

Diante dessa nova realidade, há um contingente crescente e cada vez mais significativo de trabalhadores que se aventuram a laborar usando plataformas digitais como agentes intermediários e meio de subsistência.

Pode-se apontar, nesse sentido, a flexibilização do trabalho acompanhada do aumento de jornadas, a redução remuneratória, a subsunção do trabalho humano ao maquinário informacional-digital e a inaplicação de direitos trabalhistas constitucionalmente consagrados como características desse novo arranjo trabalhista.

Ante a inexistência de previsão legal ou algum tipo de regulação, essa nova sistemática laboral, própria do século XXI – viabilizada pela rede mundial de computadores, uma massa ociosa e um contingente de consumidores – suscita discussão em torno das repercussões que essa espécie de trabalho traz para o campo justralhista, mais precisamente sobre as implicações nos direitos trabalhistas e no eventual dever de indenizar das plataformas em razão de danos sofridos pelos trabalhadores a elas vinculados.

Acerca desse assunto, viu-se que a discussão que envolve o trabalho em plataformas digitais, apesar de abranger número indeterminado de pessoas, é própria dos trabalhadores que laboram na qualidade de motoristas e entregadores de aplicativo, compreendido como sendo aquele exercido pelo obreiro inserido em um grupo de pessoas indefinido, conectados a uma mesma plataforma virtual, sob a forma de chamada aberta, numa relação triangular e *on-line* intermediada por uma plataforma virtual que visa o contato direto entre trabalhador e requerente, sendo esta uma relação onerosa e descontínua.

Desse cenário, emerge importante questão para o Direito do Trabalho, objeto de investigação deste trabalho, que é a possibilidade de responsabilização civil objetiva da empresa por trás do aplicativo pelo acidente de trabalho sofrido pelo motorista entregador que lhe presta serviços.

A breve análise aqui realizada conduz à conclusão de que a responsabilização das empresas por trás dos aplicativos, nesses casos, é possível à luz da teoria do risco e do risco criado, inculpada no parágrafo único do Código Civil Brasileiro.

Defende-se, outrossim, que o ordenamento jurídico dispõe de mecanismos capazes de lidar com a reparação indenizatória nessa nova forma de trabalho, independentemente da espécie de relação laboral configurada – empregatícia ou não.

Essa solução, no que tange a responsabilidade civil, implica o reconhecimento e concretização de direitos fundamentais, sem, contudo, lançar mão da relativização dos pressupostos da relação de emprego ou abdicar de toda e qualquer proteção ao trabalhador, mas sim, ao revés, de dar novos contornos a esse tipo de trabalho de modo a conciliar os interesses envolvidos, quais sejam, a proteção do trabalho e interesses econômicos, que podem não ser, necessariamente, excludentes.

Enquanto a regulamentação da atividade propriamente dita não se materializa, é fundamental assegurar por outras vias, desde já, a concretização de direitos fundamentais trabalhistas aos entregadores por aplicativo. A responsabilização civil objetiva da plataforma digital emerge, assim, como instrumento de efetivação desses direitos, sobretudo aqueles relativos à saúde e à segurança do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, 34(98), p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acessado em: 11 nov. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf> . Acesso em: 01 nov. 2022.
- Autarquia de Trânsito e Transporte Urbano do Recife. Relatório Anual de Segurança Viária. Recife, 2020. Disponível em: <https://cttu.recife.pe.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-viaria>. Acessado em: 03 nov. 2022.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.
- BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui a Política Nacional de Mobilidade Urbana. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 de jan. 2012.
- 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, em 24 de julho de 1991.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência. Processo nº CC 164544/MG. Suscitante: juízo da 1ª vara do trabalho de Poços de Caldas – MG. Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro, Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201900799520&dt_publicacao=04/09/2019>. Acessado em: 16 dez. 2022.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência. Processo nº 0236719-42.2020.3.00.0000. Suscitante: juízo da 5ª vara do trabalho de campina grande – PB. Suscitado: juízo de direito da 1ª vara cível de campina grande – PB. Relator: Ministro Moura Ribeiro, Brasília, 15 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?termo=2020%2F0236719->

6&aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&chkordem=DESC &chkMorto=MORTO>. Acessado em: 12 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso de Revista. Processo nº RR - 100353-Embargados: Elias do Nascimento Santos; Ministério Público do Trabalho. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, Brasília, 11 de abril de 2022. Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acessado em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2ª Turma). Processo nº 0010678-10.2020.5.15.0009. Recorrente: 99 TÁXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA. Recorrido: Antônio José de Lima Junior. Relator: Dagoberto Nishina Azevedo, Campinas - SP, 18 de março de 2022. Disponível em:

<<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010678-10.2020.5.15.0009/2#dbf9541>>. Acessado em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2ª Turma). Processo nº ROT 0010214-10.2018.5.15.0153. Recorrente: Antônio Jocildo da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Dagoberto Nishina Azevedo, Campinas - SP, 18 de março de 2022. Disponível em:

<<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-10.2018.5.15.0153/2#a28dbaa>>. Acessado em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (3ª Turma). Processo nº 0000078-31.2020.5.07.0015. Recorrente: Vanuzia Maria Tavares da Silva. Recorrido: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relator: Clóvis Valença Alves Filho, Fortaleza/CE, 15 de setembro de 2021. Disponível em:

<<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000078-31.2020.5.07.0015/2#f7b1ec3>>. Acessado em: 16 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Agravo de instrumento em recurso de revista; Processo Nº TST-AIRR-2205-15.2013.5.03.0106. Agravante(s): DHL worldwide express do brasil LTDA. Agravado(s): Rodrigo Augusto Pires da Silva. Relator: Des. Cláudio Armando Couce De Menezes, Brasília, 18 de novembro de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0002205&digitoTst=15&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0106&submit=Consultar>>. Acessado em: 12 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Recurso de Revista; PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS; ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 07 de abril de 2022. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&>

tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acessado em: 08 de janeiro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Agravo de instrumento. Processo Nº TST-AIRR-1115-88.2011.5.18.0052. Agravante(s): Carla Bianca Nunes dos Santos e outros. Agravado(s): Brasil Pet Indústria e Comércio de embalagens LTDA. e outra. Relator: João Oreste Dalazen, Brasília, 18 de novembro de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001115&digitoTst=88&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0052&submit=Consultar>>. Acessado em: 12 jan. 2022.

CALCINI, Por Ricardo; LEPPERVIL, Felipe Augusto Oliveira. As relações jurídicas *uberizadas* e os efeitos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**, 1 de abril de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-abr-01/pratica-trabalhista-relacoes-juridicas-uberizadas-efeitos-trabalhistas>>. Acessado em: 06 jan. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

CASTELLS, Manuel. A era da informação: sociedade, economia e cultura. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Companhia de Engenharia de Tráfego. Relatório anual de sinistros de trânsito – 2020. São Paulo, 2021. Disponível em: <http://www.cetsp.com.br/media/1143350/RelatorioAnual2020.pdf>. Acessado em: 03 nov. 2022.

CONFORTI, Luciana. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (org.). Entre o Tripalium e a Revolução 4.0: Saúde E Segurança No Trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Renata Queiroz. Formação histórica do direito do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acessado em: 30 ago. 2022.

EUROPA. *Collaborative economy*. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/collaborative-economy_en. Acessado em: 07 set. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira. Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. Relatório 1 de pesquisa. Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>. Acessado em: 01 nov. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

HOBBSAWN, Eric. *A era das revoluções: 1789 – 1848*. 25. Ed. São Paulo: Paz e Terra. 2010.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Carta de Conjuntura, número 55, 2º trimestre de 2022. Brasília: 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acessado em: 04 set. 2022.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment Social Outlook: Trends 2019*. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acessado em: 18 set. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações**. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende, coordenadores. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

MIZIARA, Ivan Dieb; MIZIARA, Carmen Silvia Molleis Galego; ROCHA, Lys Esther. Acidentes de Motocicletas e sua relação com o trabalho: revisão da literatura. *Saúde, Ética & Justiça*, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 52-59, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/100092>. Acesso em: 01 nov. 2022.

NADER, Paulo. *Curso de direito civil, volume 7: responsabilidade civil*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil. In: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo (Org.). Questões controvertidas no novo Código Civil. São Paulo: Método, 2003.

RODRIGUES, Artur. São Paulo tem 546 mil motoristas em apps de transporte, revela CPI municipal. Folha de São Paulo, São Paulo, 19 de out., 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/10/sao-paulo-tem-546-mil-motoristas-em-apps-de-transporte-revela-cpi-municipal.shtml>. Acessado em: 25 ago. 2022.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, R. (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

TARTUCE, Flávio. Manual de responsabilidade civil. São Paulo: Método, 2018.

UBER. Termos Gerais de Uso. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use#:~:text=VOC%C3%8A%20RECONHECE%20QUE%20A%20UBER,NEM%20DE%20QUALQUER%20DE%20SUAS>. Acessado em: 26 ago. 2022.

VIAPIANA, Tábata. Aplicativo e motorista devem indenizar passageiro por acidente de trânsito. **Consultor Jurídico**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-08/aplicativo-motorista-indenizar-passageiro-acidente>. Acessado em: 01 de mai. 2022

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação do trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.