

**NOVA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: UM ESTUDO ACERCA
DA RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS CONTRATANTES SOBRE
SEUS “COLABORADORES” PERANTE A PANDEMIA DO NOVO
COVID-19**

***NEW SHARING ECONOMY: A STUDY ABOUT THE CONTRACTING
COMPANIES RESPONSIBILITY ABOUT THEIR “EMPLOYEES”
BEFORE THE NEW COVID-19 PANDEMIC***

ANTÔNIA RAYNARA FRUTUOSO RODRIGUES

Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande/CCJS. Participou do Programa de Monitoria nas disciplinas de Direito Civil II e Direito Civil III Atuou como Extensionista no programa de Extensão Rotinas Trabalhistas, no qual foi ofertado assessoria jurídica ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais da cidade de Sousa, Paraíba e região. Atualmente é estagiária no Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba.

SHIRLEI DA CONCEIÇÃO SILVA

Doutoranda em Administração pela UFMG (disciplinas isoladas). Mestre em Administração pela Fundação de Pedro Leopoldo (Conclusão 12/2017). Pós Graduada em Controladoria e Finanças pelo IEC Instituto de Educação Continuada (2004) e Bacharel em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2003). Atualmente está como Consultora Financeira e de Processos no Axis Instituto, Professora e Conteudista EAD. Possui inglês intermediário e experiência na área de administração, com ênfase em gestão, atuando principalmente nos seguintes temas: OS&M, Otimização de Processos, Planejamento Estratégico, Finanças, Marketing, Negociação, Gerenciamento de Projetos e Projetos de Pesquisa Acadêmica.

THALES FABRÍCIO DA COSTA SILVA

Psicólogo, graduado pela Universidade Potiguar (2012); especialista em Psicologia do Trânsito - Estácio (2014), em Educação, Pobreza e Desigualdade Social - UFRN (2017) e em Educação Inclusiva - IFTM (2020); mestre em Administração Pública - UFCG (2018); doutorando em Administração - USCS (2019-2022). É psicólogo efetivo da UFCG, lotado no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais (CCJS). Tem experiência em Psicologia Escolar, Social e da Saúde.



RESUMO

Com o avanço tecnológico, novas formas de relações trabalhistas e contratuais também surgiram, chegando ao que se conhece hoje como contratos "uberizados", sendo o polo passivo considerado mero "parceiro" da empresa detentora do capital. Levando em consideração que esses trabalhadores se encontram desprotegidos, uma vez que não detêm do status de empregado, ficando à margem da proteção trabalhista. O presente trabalho pretende analisar os reflexos do atual cenário pandêmico e sua repercussão nos contratos ditos uberizados. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, utilizando o método dedutivo. Conclui-se que o princípio da proteção ao trabalhador, deve sempre preponderar sobre a autonomia privada, em decorrência disso é imprescindível que haja uma responsabilização da parte contratante nessa nova forma de trabalho, uma vez que no atual cenário o polo passivo dessa relação fica desamparado e não goza de direitos conquistados a muita luta

Palavras-chave: contrato "uberizado"; autonomia privada; aplicativos de serviços.

ABSTRACT

With technological advances, new forms of labor and contractual relations have also emerged, reaching what is known today as "uberized" contracts, with the passive pole being considered a mere "partner" of the company owner of the capital. Bearing in mind that these workers are unprotected, since they do not hold employee status, they are excluded from labor protection. The present work intends to analyze the reflexes of the current pandemic scenario and its repercussion in the uberized contracts. The methodology used was bibliographic research, using the deductive method. It is concluded that the principle of worker protection, must always prevail over private autonomy, but also that it is essential that the contracting part be held accountable in this new form of work, once the passive pole of this relationship it is helpless and doesn't enjoy the rights won through so much struggle.

Keywords: "uberized" contract; private autonomy; service applications.

1. INTRODUÇÃO

A globalização trouxe consigo uma série de mudanças que afetou direta e indiretamente todo o mundo. Novas formas de relações de trabalho foram e estão sendo estabelecidas e, é nesse cenário que surgem as novas tecnologias concomitantes a



essas novas relações nas plataformas de serviços virtuais, uma vez que é nessa instância onde mais se faz sentir os avanços tecnológicos (ANSALONI; ESTHÉR, 1999).

Os mencionados serviços gerenciados por aplicativos, a exemplo o trabalho dos entregadores, são gerenciados por grandes empresas que se dizem apenas intermediárias entre o cliente e o produto final, no entanto, entre um e outro há a figura central que realiza todos esses trabalhos por sua conta e risco, não tendo para si nenhuma garantia ou segurança atribuída às pessoas com status de empregado, isto porque as plataformas não os consideram assim (OLIVEIRA, 2019).

Em decorrência da pandemia do novo Covid-19 e a medida adotada do distanciamento social houve o fechamento de estabelecimentos aumentando significativamente a utilização de aplicativos para efetuarem-se os mais variados pedidos, estando os entregadores em constante exposição aos riscos, bem como os serviços de locomoção, como a uber, compostas por motoristas, que também não praticam o distanciamento em decorrência do seu trabalho.

Dessa maneira, consolida-se cada vez mais a nova economia de compartilhamento, através dos contratos “uberizados”, no qual se pretende transmitir uma imagem de mão de obra autônoma, tirando-lhe o status de empregado e atribuindo uma imagem de empreendedor. Em suas cláusulas de termo e uso, evidencia-se de maneira explícita não haver nenhum vínculo empregatício entre as mencionadas sociedades e esses indivíduos, apesar de todos os serviços serem contratados em nome da própria empresa e não do terceiro.

Essa ausência do status de empregado aos indivíduos citados nessa pesquisa os exclui de uma série de direitos conquistados no decorrer da história trabalhista, principalmente no atual cenário pandêmico, no qual em nada se responsabiliza a empresa em caso de contaminação dos seus “parceiros”, posto que no próprio termo de adesão eles deixam evidente não haver responsabilidade com os entregadores.

De tal posto, surge-se então o questionamento sobre até que ponto há inexistência desse vínculo empregado x empregador e até aonde a autonomia privada



dos contratos tem força sobre a proteção ao trabalhador consagrada na Carta Magna pátria. Pretende-se questionar quais medidas deveriam ser adotadas por essas empresas no atual cenário de crise na saúde pública, no qual expõe o grupo citado, responsável pelo seu funcionamento prático, ao risco.

Logo, o objetivo do presente trabalho é analisar até que ponto a autonomia privada presente nos contratos “uberizados” devem se sobrepor ao princípio da segurança ao trabalhador e quais as consequências dessa desproteção legal ao polo hipossuficiente dessa relação em meio a uma pandemia generalizada.

Para elaborar o presente artigo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, sendo abordados estudos de doutrinadores e jurisprudências. Ademais, teve como base de conhecimento caráter interdisciplinar, com matérias relacionadas ao direito do trabalho e direito civil, bem como se empregou o método dedutivo, partindo das normas gerais do direito do trabalho, especialmente dos princípios protecionistas, aplicáveis as relações de trabalho “uberizadas”. Por fim, a produção acadêmica foi colhida com uso de artigos publicados em periódicos, doutrinas e textos oriundos da Internet.

2. CONTEXTO HISTÓRICO E O SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Silva (2019) afirma que o trabalho sempre acompanhou o homem, desde a pré-história até os dias atuais, mesmo que não recebesse ainda essa denominação. No entanto, as primeiras noções desse tema, como se conhece hoje, começam a ser compreendidas em consonância com o período da escravidão, mas o termo propriamente dito se consolida na sociedade apenas com a Revolução Francesa e a Revolução Industrial ocorridas em meados do século XVIII. No entanto, o mesmo autor diz ainda que as desigualdades se acentuavam na medida em que a produção crescia. A mão de obra era vista meramente como uma mercadoria e, por isso, quase nenhum direito era garantido à classe proletária, como bem se compreende as garantias daquela época.



A partir de então, o Estado sentiu a necessidade de realizar intervenções nas relações trabalhistas por entender que a classe hipossuficiente estava desprotegida. Nesse sentido, Soares (2016), aduz que o Estado objetivava regularizar as relações empregado/empregador quando passou a influenciar nessas relações trabalhistas, com o intuito de proteger a parte hipossuficiente do panorama. Ademais, ele ainda expõe a necessidade de haver uma colaboração entre trabalho e capital, atuando o Estado na elaboração de leis justas que defendessem os trabalhadores, conferindo-lhes o direito de defender seus próprios interesses trabalhistas, além da obtenção de um justo salário.

Ou seja, diante disso se pode perceber que nesse momento surge a primeira preocupação em assegurar não só o lucro, mas também a mão de obra, nesse caso, o próprio trabalhador. Dessa maneira, há uma manifestação, mesmo que de maneira tímida, dos primeiros direitos trabalhistas.

Compreendido que o trabalho passou por uma série de mudanças no decorrer da história humana, Silva (2018) aduz que a cada nova modificação na sociedade amoldou as relações trabalhistas. Segundo o mesmo autor, ainda com a Revolução Industrial no século XVIII, foi perceptível que os avanços tecnológicos eram fatores determinantes no desenvolvimento econômico, uma vez que houve a substituição da manufatura pelos maquinários e com isso a produção crescida em níveis consideráveis.

Com o surgimento da globalização e a inserção de novas tecnologias ao longo dos anos, além de sua utilização cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, as relações contratuais de trabalho também tiveram que seguir esse novo paradigma. É o que se percebe com a adoção do emprego home office, ou a criação de plataformas para se contratar serviços, bem como a própria realização desses serviços através da tecnologia.

Em um mundo globalizado, atual cenário das relações trabalhistas, é cada vez mais indispensável o uso da tecnologia, pois como dito anteriormente aumenta a produtividade e, em conseguinte a concorrência. Ansaloni e Ésther (1999, p. 02.) expõe pensamento semelhante ao defender que:



Num ambiente cada vez mais globalizado, a tecnologia é um imperativo, pois é capaz de gerar alta produtividade num mercado regido pela concorrência acirrada. Ao mesmo tempo, é a tecnologia, principalmente aquela referente às telecomunicações, aos transportes e à informática em geral, que propicia a configuração desse ambiente.

Nota-se que há referência aos três principais elementos que mais se destacam nesse processo, a saber as telecomunicações, os transportes e a informática. É nesse ponto que surgem as plataformas de serviços, consequência direta do fenômeno da globalização, ganhando dessa maneira uma relevância significativa no cotidiano atual.

2.1 SURGIMENTO DO TERMO “UBERIZAÇÃO” E SUAS IMPLICAÇÕES NO ATUAL CENÁRIO.

Com o avanço tecnológico foi cada vez mais possível inovar na seara dos aplicativos online trazendo diversos novos mecanismos que integram a nova realidade das pessoas. O processo de telecomunicação se tornou mais rápido e eficiente, através de plataformas streaming e aplicativos.

A empresa Uber é uma plataforma que dispõe serviços de transportes e foi a primeira a modernizar nesse cenário, no qual serve apenas de mediador entre o contratante do serviço e o trabalho prestado. É dessa forma que surge o termo “uberização”, que segundo Mendes (2019), é um modelo que prediz um estilo menos formal, mais flexível e por demanda.

Seguindo essa mesma linha de pensamento, Franco e Ferraz (2018, p. 06) dispõe que “a ‘uberização’ não consiste em compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica.”. Dessa forma, mesmo as empresas que adotam esse novo modelo digam que são apenas intermediadoras entre a contratação e o serviço, vê-se que há um vínculo direto com o trabalhador, posto que, ao se fazer uma contratação, não o faz no nome do prestador de serviço, mas sim, no nome da própria empresa.



É possível visualizar diversas dessas plataformas de serviços que estão à disposição dos seus usuários, nos mais vastos segmentos de serviços, sejam de alimentação, vestuário ou até mesmo supermercado. Pode ser citado a Rappi, o Ifood e a própria Uber que adotam esse modelo de contrato “uberizado” deixando claro não há nenhum tipo de vínculo empregatício entre a empresa e os entregadores. É como dispõe o termo e condições de uso da plataforma Ifood (2020 n.p.):

14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas.

Esses termos de contratação estão presentes em todas as empresas que oferecem esses serviços citados, sendo essa a marcante característica que dispõe esses tipos de contratos. Dessa forma, nascem os contratos “uberizados”, no qual os contratantes se excluem e se resguardam de qualquer obrigação com a mão de obra, a qual torna viável a realização de seus serviços.

Ademais, como já foram mencionados, todos os termos de uso e contratação no qual concordam os entregadores, afirmam explicitamente não haver nenhum vínculo empregatício ou hierarquia nessa relação contratual. O contrato “uberizado” utiliza-se dos moldes de um contrato de adesão, uma vez que não há deliberação entre as partes. Em consonância, o Código de Defesa do Consumidor (1990) conceitua como sendo contrato de adesão:

Art. 54. Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.

Nessa configuração, ficam vulneráveis os aderentes desse tipo de relação contratual, posto que as cláusulas são feitas de maneira unilateral e sem a previsão de discussão sobre as mesmas. Ademais, apresentam uma notória insegurança jurídica que circunda o polo passivo dessa convenção legal em virtude das razões já expostas.



De forma equivalente, as empresas que adotam esse modelo contratual para celebrar as suas relações jurídicas, explanam em suas cláusulas serem apenas mediadoras entre o cliente e o entregador, isentando-se de qualquer vínculo empregatício. Entretanto, é perceptível um grande alcance de vantagens, posto que tem para si um trabalhador e, não necessita tratá-lo como tal, nem o assegurar como dispõe a legislação trabalhista do nosso ordenamento jurídico (FRANCO; FERRAZ, 2019)

Dessa maneira, surgem questionamentos sobre até que ponto essa autonomia presente na relação contratual pode ser válida, uma vez que a Constituição Federal vigente dispõe, no seu capítulo “Dos Direitos Sociais” de um rol de princípios e garantias para que se equiparem as relações entre o polo passivo e ativo, posto que aquele sempre se depara com as desvantagens nesse panorama convencional.

3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE À ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem seu desenvolvimento atrelado diretamente à evolução dos princípios protetivos, no qual atuam de forma a orientar a construção e aplicação das relações jurídicas. Evidencia-se que estes não exercem sua função apenas na ausência de lei, mas possibilitam o alcance da integridade. Nesse contexto, o princípio protetor é vista sob um prisma intervencionista, de modo que o Estado consagra certos direitos ao trabalhador, permitindo um melhor desenvolvimento da relação trabalhista. Além disso, deve inspirar o legislador na elaboração de normas e sua aplicação (WYZYKOWSKI, 2016).

Ao partir do pressuposto que o trabalhador se encontra em posição de desvantagem quando se celebra um contrato, o Princípio da Proteção, a fim de equilibrar as posições econômicas dos respectivos sujeitos, garante a intervenção do Estado nos vínculos empregatícios, colocando obstáculos à autonomia da vontade, visando garantir



ao trabalhador o mínimo de proteção legal. O mesmo sintetiza a essência do Direito do Trabalho, fundamentando a aplicação dos demais, traduzindo-se na aplicação da igualdade substancial entre as partes contratantes. (ROMAR, 2018).

Entretanto, apesar de sua importância, o referido princípio enfrenta uma série de mitigações, entre elas destaca-se a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, no qual reduziu consideravelmente sua incidência de aplicação, resultando em uma consequente ampliação da autonomia privada (ROMAR, 2018).

Com o fenômeno da “Uberização”, observa-se um novo modelo de trabalho apresentado como ideal, no qual propaga a possibilidade do trabalhador se tornar um empreendedor autônomo, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato. Desconstruindo a imagem das relações formais de emprego que estávamos acostumados, principalmente, no que se refere a identificação profissional e afastamento considerável dos princípios protecionistas (OLIVEIRA, 2019).

Isto posto, com a expansão das tecnologias de informação e comunicação, vivenciamos o crescimento exponencial de um novo proletariado de serviços, que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de ofício, uma variante global do que se pode denominar de escravidão digital (ANTUNES, 2018).

Ao colaborarem apenas com seu patrimônio e esforço, é repassado ao trabalhador uma falaciosa ideia de independência. Essa nova modalidade tem suas bases no que Krammer (2017) define como “economia do compartilhamento”, no qual o acesso a bens e serviços é mais importante do que a posse. Dessa forma, surge juntamente com ela a promessa de um futuro no qual cada indivíduo se torna proprietário dos próprios meios de produção, tendo a ilusão de trabalhar com liberdade. Verifica-se, nesse contexto, um quadro social no qual diversos indivíduos passam a trabalhar para uma empresa sem a contrapartida das proteções trabalhistas, arduamente conquistadas durante o último século.

Apesar de impor diversas exigências para o cadastro e efetivo trabalho por meio do aplicativo, essas novas empresas não oferecem qualquer tipo de segurança jurídica,



tendo como principal característica a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos “parceiros cadastrados” (RUBENICH, 2020).

Em consonância com o exposto, destaca-se o pensamento de Antunes (2018, p. 40):

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável.

Destarte, quando se enfrenta uma grave crise, como a advinda do surgimento do Covid-19, esta situação traz à tona a fragilidade e os riscos decorrentes dos novos modelos de contrato de trabalho, oriundos da “economia do compartilhamento”, nos quais não se mostram preocupados em garantir a saúde e segurança do trabalhador.

A doença causada pelo vírus **SARS-CoV-2**, que ficou conhecida como coronavírus, teve seus primeiros casos apresentados na cidade de Wuhan, capital da província de Hubei, na China, no final do ano de 2019 e em 11 de março de 2020, a já passou a ser caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia (NOGUEIRA, 2020).

Evidencia-se, entretanto, que **a gravidade da doença não é o fator de preocupação determinante e sim o seu poder de contágio e sua proliferação geográfica. Dessa forma**, devido sua alta propagação, as recomendações de prevenção à Covid-19 têm foco total em isolamento social e em maiores cuidados higiênicos, primeiro passo quase universal para impedir a proliferação das enfermidades (SIMÕES, 2020).

De acordo com uma recente pesquisa, obtida pela BBC News Brasil, realizada em quatro estados brasileiros no período de abril de 2020, apesar de terem trabalhado



mais durante a pandemia, os trabalhadores de aplicativos tiveram uma "redução significativa" do salário. Segundo a pesquisa, 60,3% deles tiveram uma redução salarial durante a pandemia ou ganham o mesmo que antes (SOUZA; MACHADO, 2020).

Dessa forma, em meio à pandemia, os trabalhadores de aplicativos encontram-se em um binômio de escolha, onde ao respeitar o isolamento social, pregado pelas autoridades de saúde, enfrenta a ausência de uma renda garantida para seu sustento, ou para tentar garanti-la, expõe sua saúde diretamente ao risco de contaminação, sem haver, em contrapartida, nenhuma possível responsabilização atribuída às empresas de aplicativo.

Desse modo, apesar de não terem liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, os trabalhadores destas plataformas são postos, sob o prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos, transferindo, assim, os riscos da atividade para os próprios trabalhadores (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Essa nova configuração, alheia ao princípio da proteção e os demais norteadores do ordenamento jurídico, estão a transformar o Direito do Trabalho em uma versão suave do antigo Direito Civil, tendo como premissa central a autonomia da vontade em negação à posição precarizada ocupada pelo trabalhador.

4. A CONTRAPOSIÇÃO ENTRE A AUTONOMIA DOS CONTRATOS PRIVADOS E A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO AOS TRABALHADORES

Após breve análise sobre o princípio da proteção do trabalhador, compreende-se o porquê do caráter intervencionista adotado na nossa Carta Magna, visando a um desenvolvimento mais célere nas relações trabalhistas. Conclui-se que o princípio enseja no campo das normas imperativas de ordem pública, apesar de suas crescentes limitações por meio de leis que sempre almejam “desburocratizar” as relações



trabalhistas diminuindo, dessa forma, alguns alcances legais, conforme a Reforma Trabalhista citada anteriormente.

Nessa seara, cabe analisar até que ponto esse princípio prevalece nas relações contratuais celebradas, sendo que estas encontram-se eivadas do princípio da autonomia privada. Em contraponto, essas relações são protegidas por diversas garantias sejam elas civis ou constitucionais e, é preciso que se compreenda o alcance de cada uma delas.

Gangliano e Stolze (2017) afirmam que não há como separar contrato da autonomia das partes. São indissociáveis, uma vez que há liberdade de escolha com a pessoa a qual se quer contratar. Segundo ele, o contrato terá um efeito manifestamente voluntarista, fruto da autonomia privada e da livre-iniciativa que desfrutam as partes.

Dessa maneira, depreende-se que uma das características das relações contratuais é essa liberdade de escolha de contratar ou não. Tanto o contratante como o contratado dispõe de autonomia para celebrar esse acordo, assim como pode optá-lo por não o fazer.

No entanto, como a constitucionalização do direito civil, todos os princípios que norteiam suas relações passaram a serem interpretados também sob o prisma constitucional. Esse fenômeno fez que com o princípio ora tratado tivesse seu alcance diminuído, posto que essa autonomia deva respeitar os desígnios da função social do contrato, possibilitando a intervenção estatal sob a égide do fundamento constitucional de ordem econômica sobre os valores sociais do trabalho (MARQUES FILHO, 2015).

É possível associar essa limitação da autonomia privada à presença do Estado democrático de direito, uma vez que ele positivou os direitos sociais, estando sempre em prevalência o interesse social. A história mostra que sem a regulamentação estatal, sempre irá prevalecer à vontade de quem detém mais poder, este almejando o lucro, e assim, acarretando uma desproporcionalidade alarmante na prevalência das vontades (MARQUES FILHO, 2015).



Como já foi analisado, o princípio da autonomia privada sofreu limitações com o fenômeno chamado de constitucionalização do direito civil e, dessa forma, o interesse social deve ser fator determinante nas relações. Ao contrapor-se com o princípio da proteção do trabalho, Campelari (2009) segue a linha de raciocínio no qual defende que esse princípio é consequência da intervenção do Estado nas relações de trabalho, através de normas de ordem pública que colocam barreiras à autonomia da vontade. Ele expõe uma dicotomia entre a vontade dos contratantes e a vontade e a vontade do Estado, sendo este, um limitador dessa independência almejando o mínimo de proteção legal aos trabalhadores.

Percebe-se que há uma intervenção do Estado nos contratos de trabalho, mais uma vez atuando como limitador das relações contratuais. O que difere, nesse caso, é que essa interferência também ocorre nos contratos de trabalho com o intuito de oferecer uma maior segurança ao trabalhador conferindo-lhe uma maior proteção legal.

Surge, a partir disso, o questionamento sobre até que ponto os contratos celebrados dentro desse contexto de “uberização” tem autogerência sobre a segurança do trabalhador. Uma vez que a jurisdição trabalhista deve-se ter por base o princípio da primazia da realidade¹, são sendo possível a aparência se impor à essência.

As empresas Rappi, Uber, Ifood, a exemplo, dizem nos seus termos de contratação que não tem relação com os contratados, mas sabe-se que esses ramos crescem cada vez mais no Brasil e é indiscutível que há a necessidade de uma melhor regulamentação nessa relação, tendo por objetivo assegurar o trabalhador.

Essa segurança encontra-se ameaçada, uma vez que no atual cenário da pandemia causada pelo Covid-19, os trabalhadores que mantém essa relação através de um contrato “uberizado” não detêm de nenhuma garantia sobre sua posição nesse cenário de risco, uma vez que não os dá um status de empregado. Isso faz com que recentes decisões que visam a proteção de empregadores formais não atinjam essas

¹ De acordo com Américo Plá Rodriguez (2015, p. 339), “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.



peças em comento, além de não ser imputada responsabilidade ao polo ativo dessa relação, a se dizer, as empresas.

5. A RESPONSABILIDADE DOS APLICATIVOS PARA SEUS “PARCEIROS” EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS PERANTE A SOCIEDADE

Como consequência direta das medidas de isolamento social, houve o impulsionamento na demanda por entregas de compras de supermercado e refeições, tornando os aplicativos de entrega do gênero alimentício e derivados um serviço essencial para população, expondo diretamente esses trabalhadores aos riscos advindos da proliferação da doença (REUTERS, 2020).

No contexto da pandemia causada pelo Covid-19, as medidas de controle do contágio, bem como a proteção e cuidado dos trabalhadores que permanecem expostos na atividade laboral, mostram-se vitais, de modo a ser possível efetivamente enfrentar a emergência de saúde pública de abrangência internacional.

No que tange à responsabilidade dos empregadores em razão do adoecimento ocupacional de seus empregados pela Covid-19, evidencia-se primeiramente que a eficácia da proteção à saúde do trabalhador deve ser observada por trabalhadores, empresas e o Estado. Nesse segmento, ao fixar marcos mínimos de proteção constitucional, o Estado dessacralizou a autonomia privada e a propriedade, estabelecendo matérias de ordem pública, como por exemplo a vida e a integridade, justificando a limitação à livre estipulação contratual e o desempenho de atividades econômicas lesivas àqueles bens jurídicos.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em entendimento recente proferido em abril de 2020, no qual revogou o art. 29² da Medida Provisória nº 927, passando a permitir, por consequência, a análise de eventual contaminação de empregados

² Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.



pelo Coronavírus ser considerada como doença ocupacional, caso o adoecimento seja desencadeado pelo exercício do trabalho característico à função ou profissão desses trabalhadores, quando causada pelo meio ambiente do trabalho ou pelas condições a que o empregado é exposto (VALENÇA, 2020).

O artigo 20, I da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios de Previdência Social, define doença ocupacional como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Ressalta-se que mesmo que a doença do empregado não esteja prevista nos incisos I e II do art. 20 da lei 8213/91, mas tenha relação como trabalho executado, a Previdência Social deverá considerar o afastamento como ocupacional, conforme prevê o § 2º do mesmo artigo.

Dessa forma, em uma situação hipotética, o empregado que contrair a COVID-19 em virtude de sua atividade laboral poderá ser indenizado pelo empregador, sendo necessário uma análise da responsabilidade atribuída a este. Na primeira hipótese, por se tratar da própria natureza da atividade laboral e pelo trabalho em situações em que o dano é previsível, a responsabilidade será objetiva. Na segunda hipótese, caso deixe de cuidar de modo eficaz do ambiente laboral, por imprudência, imperícia ou negligência, como em decorrência da ausência ou fornecimento insuficiente de EPIs, será necessária uma análise da responsabilidade pela culpa ou dolo do empregador (VALENÇA, 2020).

Em contraposição, em recente decisão o Superior Tribunal de Justiça (STJ) que julgou o conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), nove ministros entenderam que:

As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica compartilhada (sharing economy), em que 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.



Nesse segmento, os motoristas que trabalham para serviços de transportes por aplicativo não possuem relação trabalhista nenhuma com a empresa. Assim, devido à ausência de vínculo, os trabalhadores dessas plataformas não gozam dos direitos atribuídos aos demais empregados durante a pandemia, sendo expostos aos riscos sem as devidas garantias de possível responsabilização do empregador (VIEIRA, 2019).

Muito embora se reconheça que as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, o ordenamento jurídico, no mesmo contexto, analisa os elementos que norteiam a relação de emprego de forma conservadora, conservando os conceitos clássicos de empregado e empregador.

Algumas dessas plataformas, como meio de contornar a atual situação de crise e pressões sociais anunciaram algumas medidas, à exemplo o Ifood anunciou um fundo de R\$ 50 milhões para assistência a restaurantes, com foco nos pequenos estabelecimentos, além de antecipar os recebimentos dos parceiros sem custo adicional. Entretanto, para os entregadores, a empresa anunciou a criação de um fundo de somente R\$ 1 milhão para dar suporte aos profissionais que estejam em quarentena por conta da doença. Já a Didi Chuxing, proprietária das plataformas 99 e da 99Food no Brasil, anunciou a criação de um fundo especial de US\$ 10 milhões para apoiar os motoristas e entregadores parceiros que forem diagnosticados com a COVID-19 (CAPELAS, 2020).

Nesse contexto, apesar de garantirem um possível fundo para os trabalhadores já contaminados pelo coronavírus, as empresas não abordam uma possível análise de responsabilização nesses casos. Além disso, é nítido que a crise causada pela pandemia refletiu diretamente na economia, no caso dos aplicativos, estes não garantem uma complementação para garantir uma renda mínima para seus “parceiros”.

Uma recente decisão liminar que regulava uma garantia mínima para trabalhadores de empresas de entrega diagnosticados com covid-19 foi revogada em abril de 2020, pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, através da decisão nº 1000954-52.2020.5.02.0000. A medida revogada determinava que o pagamento



tomasse por base a média do que o trabalhador ganhou nos quinze dias anteriores ao afastamento, não podendo ser menor que o salário mínimo (SANTOS, 2020).

A anterior determinação garantia direitos mínimos a essa classe de trabalhadores, por meio desta seria garantido para prestadores de serviço com suspeita de contaminação, que fazem parte dos grupos de risco ou que precisam estar presentes em casa para acompanhar familiares, crianças, idosos ou deficientes, uma renda mínima. Além disso, as empresas digitais e os estabelecimentos que usam as plataformas ficariam responsáveis por fornecer aos entregadores material de proteção e higiene, orientações detalhadas de combate à pandemia e encaminhamento ao serviço médico disponível, caso fossem identificados sintomas mais graves da doença.

De acordo com a decisão, essas plataformas digitais são colocadas a disposição dos colaboradores, que podem ou não fazer uso do referido instrumento. Dessa forma, os entregadores, configurariam supostos usuários da plataforma digital, dispendo de liberdade. Ademais, as hipóteses de atividade econômica compartilhada e sua análise não deveriam ser pautadas em “modelos tradicionais” (SANTOS, 2020).

Observa-se nessas relações uma sobreposição da autonomia privada sobre as garantias trabalhistas, apenas ao alegar que são ramos de tecnologia e não de logística, as referidas empresas conseguem afastar a incidência de normas trabalhistas, garantindo em seus termos de usos de contrato a ausência de relação de emprego. Dessa forma, os aplicativos garantem seus lucros com o afrouxamento dos direitos trabalhistas, uma expressão clara dos interesses antagônicos dessas classes.

Decisões que priorizam a manutenção da economia em detrimento a direito básicos, como a vida, o bem-estar e a segurança da classe trabalhadora, são resultado de interesses das classes superiores, resultado de um discurso classicista e contrário as conquistas históricas desses trabalhadores. Assim, de acordo com Rosado (2020, p. 1) “para essa burguesia, as vidas de algumas centenas de milhares de trabalhadores são um preço baixo a se pagar para manutenção de seus privilégios”.



À vista disto, tal situação lança luz sobre a ínfima cobrança por segurança do trabalho nesse tipo de serviço, desprovido de controle e gestão e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslanchar em meio a nova era digital. No qual, se caracterizam pela desvalorização e exposição do trabalhador, sem as proteções e garantias de um trabalho formal, guiada, pela conjunção de ultraliberalismo e Estado pós-democrático, que falaciosamente forja o retorno empoderado da desregulação e flexibilização dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Ao subsistir tal situação fica nítida a insegurança causada por esse processo de precarização das garantias jurídicas protecionistas. Nesse contexto, além de deixar o trabalhador completamente desamparado, expõe, ao mesmo tempo, a própria sociedade. Ao excluir a empresa dessa responsabilidade, o ordenamento jurídico desampara o polo mais fraco da relação e contribui para o risco do aumento de contaminação social.

À vista disso, quando a [pandemia](#) se dissipar, será mister, com base nas situações vivenciadas, redefinir as nossas prioridades sociais. Destarte, a atual precarização dessa classe, não é exclusivamente causada pelo coronavírus, mas foi amplificada exponencialmente pela pandemia, pois a problemática antecede a atual situação.

6. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise acerca dos impactos causados pela pandemia do COVID-19 nas relações trabalhistas contemporâneas, advindas da nova economia de compartilhamento, os denominados contratos “uberizados”. Ademais, foi realizado um estudo a respeito da sobreposição da autonomia da vontade, na concepção desses contratos, em detrimento as garantias e responsabilidades inerentes ao Direito do Trabalho.



Ao longo de seu desdobramento, o estudo debruçou-se sobre as configurações do vínculo empregatício sob o molde dos contratos “uberizadas” e a ausência de responsabilização de seus contratantes para seus “parceiros”. A importância de tal análise se dá em virtude da situação de crise causada pela pandemia de COVID-19, que ressaltou consideravelmente a situação de precarização da referida classe, como também, a problemática existente na ausência de responsabilidade dos aplicativos contratantes para seus “colaboradores”.

Assim sendo, diante da relevância do assunto, é concebível que nessa modalidade de contrato de trabalho, a autonomia privada não pode se sobrepor sobre as garantias trabalhistas existentes no ordenamento jurídico brasileiro, nem afastar a responsabilidade dos aplicativos através de um simples contrato de adesão. Tendo em vista o princípio da proteção, no qual exerce uma mitigação da autonomia da vontade, visando garantir ao trabalhador o mínimo de proteção legal.

Isto posto, é nítida a desproporcional posição ocupada pela referida classe em contraposição com os aplicativos contratantes, que foi sensivelmente amplificada em decorrência da pandemia. Este fator resulta na imprescindibilidade da existência de responsabilização de aplicativos para com esse público em comento, uma vez que a plataforma, por si só, não garante o serviço, necessitando de uma mão de obra alguém para sua real efetivação, acarretando assim um vínculo trabalhista indiscutível.

REFERÊNCIAS

ANSALONI, José Armando; ÉSTER, Angelo Brigato. Relações de trabalho e inovação tecnológica na gerência de sistemas de uma organização produtora de jornais. **Rev. Adm. Contemp.**, v. 3, n. 2, Curitiba, p. 119-135, 1999. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551999000200007. Acesso em: 14 jun. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilegio da Servidão**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2018.



BRASIL. **Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em: 17 jun. 2020.

CAMPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador.** 2009. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-principio-da-protacao-ao-trabalhador/>> Acesso em: 16 jun. 2020.

CAPELAS, Bruno. **IFood terá fundo de assistência de R\$ 50 milhões para restaurantes.** 2020. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/inovacao,ifood-tera-fundo-de-assistencia-de-r-50-milhoes-para-restaurantes,70003238728>. Acesso em: 20 maio 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista.** 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494>> Acesso em: 10 jun. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Manual de direito civil; volume único** / Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho. – 2. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

I FOOD. Termos de uso do app: termos e condições de uso. Ifood para entregadores. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>. Acesso em: 27 maio 2020.

KRAMMER, Josiane Caldas. *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo.* f. 123. Dissertação (Dissertação de Mestrado). Curso de Pós Graduação em Direito Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2017.

MARQUES FILHO, Renato Rubens Amaral. **Da autonomia privada.** 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/da-autonomia-privada/>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

MENDES, Tatyane. **O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela?** . 2019. Disponível em <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>> Acesso em: 25 maio 2020.

NOGUEIRA, Felipe Vanderley. **COVID-19 – O novo coronavírus no mundo.** 2020. Disponível em: <<https://www.sanarmed.com/covid-19-a-situacao-do-novo-corona-virus-a-redor-do-mundo-colunistas>> Acesso em: 10 jun. 2020.



OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio *et al.* O DIREITO DO TRABALHO (DES)CONECTADO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 4, p. 246-266, 21 maio 2020.

OLIVEIRA, Tatiana Moreira Rossini de. **A uberização das relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 21 maio 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Ltr, 2015. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5164.pdf>. Acesso em: 21 maio 2020.

REUTERS. **Candidatos a entregador de aplicativo mais que dobram após isolamento causado pelo coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/01/candidatos-a-entregador-de-aplicativo-mais-que-dobram-apos-isolamento-causado-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 01 jun. 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROSADO, Gabriel Brito. **A pseudofragilidade que ameaça a classe burguesa**. 2020. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/04/03/a-pseudofragilidade-que-ameaca-a-classe-burguesa/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

RUBENICH, Ricardo Skrebsky. **A Possibilidade de Configuração da Relação de Emprego Entre a Uber e os Seus Motoristas**. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-possibilidade-de-configuracao-da-relacao-de-emprego-entre-a-uber-e-os-seus-motoristas/>. Acesso em: 20 maio 2020.

SANTOS, Rafa. **TRT-2 suspende decisão que obrigava iFood a pagar entregadores infectados**. 2020. Disponível em: conjur.com.br/2020-abr-07/suspensa-decisao-obrigava-ifood-pagar-entregadores-infectados. Acesso em: 10 jun. 2020.

SILVA, Paula Jaeger da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho> >. Acesso em: 02 jun. 2020.

SILVA, Rubiana Padilha. **A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo**. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 28 maio 2020.



SIMÕES, Eudes. **Saiba a diferença entre gripes comuns e o novo coronavírus; infectologista do HSD explica.** 2020. Disponível em: hospitalsaodomingos.com.br/coronavirus/noticia/-saiba-a-diferenca-entre-gripes-comuns-e-o-novo-coronavirus-infectologista-do-hsd-explica-709. Acesso em: 01 jun. 2020.

SOARES, Vitor Valdir Ramalho. **A evolução das relações trabalhistas e os poderes empregatícios.** 2016. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/46511/a-evolucao-das-relacoes-trabalhistas-e-os-poderes-empregaticios>. Acesso em: 30 maio 2020.

SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. **Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa.** 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acesso em: 10 jun. 2020.

VALENÇA, Maria Cibele. **De fato, o STF entendeu que a Covid-19 é doença ocupacional? Qual a extensão da decisão? O que as empresas devem fazer?** 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326401/de-fato-o-stf-entendeu-que-a-covid-19-e-doenca-ocupacional-qual-a-extensao-da-decisao-o-que-as-empresas-devem-fazer> Acesso em: 27 maio 2020.

VIEIRA, Nathan. **STJ determina que motoristas não têm vínculo trabalhista com a Uber.** 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/juridico/stj-determina-que-motoristas-nao-tem-vinculo-trabalhista-com-a-uber-148779/> Acesso em: 26 maio 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana. **A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho.** 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47411/a-autonomia-privada-e-a-relacao-de-emprego-sob-a-perspectiva-do-direito-individual-do-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2020.

