



A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, PELA FALTA DE REGULAMENTAÇÃO E RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

THE PRECARIOUS WORK OF APPLICATION DRIVERS, DUE TO THE LACK OF
REGULATION AND RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT CONNECTION

Pablo Rafael dos Santos Rufino¹

RESUMO

Enquanto o tempo segue, a tecnologia está transformando a forma de viver em sociedade e está trazendo diversas facilidades para todos. O fenômeno da uberização surgiu com o intuito de melhorar a vida das pessoas, seja na sua locomoção, trazendo comodidade, rapidez a custos baixos, seja na oportunidade de fazer com que muitos motoristas que se cadastram nas empresas de aplicativos de viagens, prestem serviços para terem uma renda ou um complemento financeiro mensal, além de utilizarem a economia do compartilhamento – um método em que determinada pessoa utiliza o que é seu e compartilha com outras pessoas de alguma forma. A expressão “uberização” tem sua origem na inovação que foi apresentada pela pioneira no ramo Uber, sendo seguida por outras empresas do mesmo seguimento, definindo uma determinada atividade exercida por pessoas sem vínculo empregatício. O presente estudo cumpre em entender a essencialidade da garantia efetiva ao trabalhador que atua nessas empresas de transporte individual de passageiros, pois o uso desenfreado destas novas tecnologias está comprometendo direitos e garantias trabalhistas que foram conquistados ao longo de anos. A falta de regulamentação do vínculo empregatício suprime direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), bem como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em suma, esta pesquisa promove uma reflexão acerca da precarização do trabalho dos motoristas por aplicativos pela falta de regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício, bem como as consequências causadas, utilizando-se da metodologia qualitativa, vez que o presente estudo busca desenvolver uma compreensão acerca do assunto estudado, a partir de análises e através da formulação e validação de hipóteses pertinentes para encontrar uma solução eficiente ao problema apontado. Assim, serão utilizadas bibliografias fundamentadas em artigos científicos, matérias, revistas e sites relacionados, bem como na Constituição Federal de 1988 e própria legislação trabalhista e cível, no que for aplicável.

Palavras-chave: uberização; trabalho; motoristas; legislação.

ABSTRACT

As time goes on, technology is transforming the way we live in society and is bringing many benefits to everyone. The phenomenon of uberization emerged with the aim of improving people's lives, whether in their transportation, bringing convenience, speed at low costs, or in the opportunity to make many drivers who register with travel app companies, provide services for have an income or a monthly

¹ Advogado. Bacharel em Administração. Especialista em Gestão Pública. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Previdenciário, Mediador e Conciliação de Conflitos. Especializando em Gestão e Docência do Ensino Superior. Professor de Direito no Centro Universitário do Vale do Ipojuca (UNIFAVIP/Wyden). Professor de Educação Profissional em Administração na Rede de Ensino do Estado de Pernambuco. Professor em cursos de pós-graduação na Faculdade Alpha.



financial supplement, in addition to using the sharing economy – a method in which a person uses what is theirs and shares it with other people in some way. The expression “uberization” has its origins in the innovation that was presented by the pioneer in the field Uber, being followed by other companies in the same segment, defining a certain activity carried out by people without an employment relationship. This study aims to understand the essentiality of effective guarantees for workers who work in these individual passenger transport companies, as the rampant use of these new technologies is compromising labor rights and guarantees that have been achieved over the years. The lack of regulation of the employment relationship suppresses fundamental rights guaranteed in the Federal Constitution of 1988 (CF/1988), as well as in the Consolidation of Labor Laws (CLT). In short, this research promotes a reflection on the precariousness of drivers' work through apps due to the lack of regulation and recognition of the employment relationship, as well as the consequences caused, using qualitative methodology, since the present study seeks to develop an understanding about of the subject studied, based on analyzes and through the formulation and validation of relevant hypotheses to find an efficient solution to the problem highlighted. Thus, bibliographies based on scientific articles, materials, magazines and related websites will be used, as well as the Federal Constitution of 1988 and its own labor and civil legislation, as applicable.

Keywords: uberization; work; drivers; legislation.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno conhecido como Uberização é um dos mais atuais no mundo do trabalho, bem como na sociedade em geral. Milhões de pessoas no Brasil e mundo afora buscam através de serviços digitais e aplicativos de smartphones uma nova forma de geração renda e de trabalho, seja como principal ou como um meio para complemento financeiro. É um fenômeno que, explicando-o rapidamente, compreende-se na prestação de serviços por profissionais sem nenhum vínculo empregatício – trabalham de forma independente para as plataformas digitais.

É importante entender que a uberização tem o intuito de inovar e renovar o mercado de trabalho, uma vez que apesar da falta de vínculo empregatício, retiram muitas pessoas da inercia do desemprego. O surgimento da Uberização do Trabalho tem início em 2014, com a chegada da empresa Uber ao Brasil (logo em seguida, outras empresas também surgiram, a exemplo do 99Pop, Cabify, etc.), facilitando aos usuários que contratam um carro pelo aplicativo, segurança, rapidez e conforto nas viagens e caronas, além do preço acessível a todos.

O presente artigo adentra nesta modalidade de trabalho, fazendo o leitor entender que existem situações conflituosas a serem resolvidas – apesar de haver relação benéfica entre as empresas de aplicativos de viagens e motoristas parceiros, essas deixam bem claro que esta relação não é empregatícia, não possuindo qualquer vínculo trabalhista com seus prestadores.



Logo, não existe um limite de jornada de trabalho diário ou semanal, nem existem direitos assegurados. Por isso, é preciso entender quais os benefícios e os riscos causados pela informalidade, qual é a relação existente entre as empresas e os motoristas parceiros, quais características deste serviço geram a hipótese de uma relação de emprego, qual é a modalidade contratual firmada entre empresa e prestadores de serviços e como o Direito do Trabalho e a CLT se comportam diante disso.

Esta pesquisa tem como objetivo geral contextualizar o fenômeno da Uberização dentro do contexto da economia do compartilhamento, enquanto explora a distinção entre autonomia e subordinação, analisando o comportamento das plataformas de aplicativos nesse contexto. Como objetivos específicos, o estudo investiga os impactos da ausência de legislação protetiva para os trabalhadores, evidenciando as consequências para suas garantias constitucionais. Além disso, examina como os tribunais têm decidido sobre a existência de vínculo empregatício diante da falta de regulamentação, e propõe soluções legislativas pelo Poder Legislativo Nacional para essa questão.

Este artigo utiliza-se da metodologia qualitativa, vez que busca desenvolver uma compreensão acerca do assunto estudado, a partir de análises e através da formulação e validação de hipóteses pertinentes para encontrar uma solução eficiente ao problema apontado. Assim, serão utilizadas bibliografias fundamentadas em artigos científicos, matérias, revistas e sites relacionados, bem como na Constituição Federal de 1988 e própria legislação trabalhista e cível, no que for aplicável.

A pesquisa busca compreender os impactos da Uberização no mercado de trabalho contemporâneo, especialmente pela falta de regulamentação e seu impacto nos direitos trabalhistas. Visa preencher lacunas acadêmicas ao explorar as nuances dessa modalidade de trabalho, destacando a importância de clarificar as relações nas plataformas digitais e suas implicações legais. Ao investigar a distinção entre autonomia e subordinação nas relações entre empresas de aplicativos e prestadores de serviços, e analisar decisões judiciais sobre o reconhecimento de vínculo empregatício, a pesquisa contribui para o debate jurídico e o desenvolvimento de políticas públicas que assegurem direitos fundamentais aos trabalhadores nesse contexto específico.

Por fim, é necessário se fazer entender que a falta de lei que regulamente e assegure os direitos trabalhistas faz com que exista uma já consolidada realidade de trabalho, mas que



sem emprego. Há, inegavelmente, uma determinada atividade sendo desenvolvida, mas não há um vínculo empregatício onde direitos são assegurados.

2 OS APLICATIVOS DE TRANSPORTES INDIVIDUAIS E OS AVANÇOS DA TECNOLOGIA

Com o surgimento do uso de transporte, do uso de tecnologias conhecidas como TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) e com a disseminação de smartphones na sociedade em geral, a mobilidade urbana sofreu uma revolução, e de forma natural, a tecnologia começou a alterar a forma de locomoção atual. Os aplicativos de transporte, de forma majoritária, se tornaram uma alternativa ágil e econômica, além de terem dado origem a um novo tipo de serviço de mobilidade. É muito comum, hoje em dia, muitas pessoas preferirem um carro por aplicativo a um transporte público, por exemplo. Ou seja, através de um smartphone, é totalmente possível a conexão rápida entre um passageiro e um motorista particular ou, ainda, obter informações, horários e códigos de transportes públicos.

Com esse entendimento, é necessário dizer que a mobilidade urbana é uma condição de relevância na qualidade de vida da sociedade em geral. O crescimento econômico associado aos desejos das pessoas amplia a necessidade de locomoção na cidade, vindo a gerar um grande número de viagens diárias nos grandes centros urbanos.

É notável a insatisfação da população com o transporte público coletivo², especialmente em dias úteis (e nos, popularmente, conhecidos como horário de pico – onde a grande maioria dos usuários precisam voltar para suas casas e a demora, além da má-qualidade são alarmantes), e também aos finais de semana, quando a oferta de transportes é reduzida durante o dia e principalmente no período noturno, levando à população a procurar novas alternativas de transporte urbano, seja em nível nacional, seja em nível local. É aí, que surgiu a necessidade do uso dos aplicativos de viagens particulares, causando uma grande procura e até uma fidelização de clientela.

² Não é à toa que o passageiro do sistema de transporte público reclama tanto da qualidade dos ônibus em operação nas cidades e regiões metropolitanas do País - no Grande Recife não é diferente. Não é sem razão que dizem que muitos dos coletivos são velhos, barulhentos e quebram com frequência. Levantamento do próprio setor aponta que o Brasil nunca teve uma frota de ônibus tão velha quanto agora, entre os anos de 2021 e 2022. A frota de coletivos urbanos - que respondem por mais de 50% do transporte da população nas cidades - é a mais velha dos últimos 27 anos. **Fonte:** (SOARES, Roberta. *Jornal do Comercio*. 08/2022) - [Transporte público: frota de ônibus no Brasil é a mais velha em quase 30 anos \(uol.com.br\)](#)



A oferta de serviços de transporte individual remunerado em veículos particulares através do uso de aplicativos de empresas de tecnologia são modelos de negócios modernos com foco na mobilidade do indivíduo, visto como potencial cliente. Esses tipos de serviços inovadores surgiram graças aos avanços tecnológicos dos microprocessadores desde a década de 60, e posteriormente com a evolução das TICs, que permitiram novas oportunidades de organização e desenvolvimento das cidades (Neto et al. *apud* Barbosa et al., 2017).

Com os avanços da tecnologia no tocante à criação de computadores de ponta e de smartphones mais modernos, observa-se, a cada dia, o fomento de aplicativos digitais destinados a prestação de serviços que vão das necessidades básicas – alimentação, farmácia, mercado, até tarefas de suma importância, a exemplo, pagamento de contas, formalização de atos administrativos, transações bancárias, emissão de documentos, entre outras coisas.

O termo *uberização* nasce justamente de um desses aplicativos, a empresa UBER, uma das mais conhecidas no ramo do transporte particular, fundada em 2009 e operando no Brasil a partir de 2014. Esta buscou oferecer uma plataforma digital, onde um motorista autônomo fosse capaz de se conectar a um usuário com o intuito de lhe prestar serviços de mobilidade.³

Entre os diversos aplicativos de transporte disponíveis atualmente, o que se destaca, com seu rápido crescimento e novos debates jurídicos acerca do tema, é o aplicativo UBER, sendo modelo para as demais plataformas do mesmo nicho. À vista disso, a denominação dada para os aplicativos de serviços é chamada de *uberização* conceituado em um novo mercado de trabalho que flexibilizou as relações trabalhistas por intermédio da tecnologia. (Guerra, Manuela Corrêa, 2020, pág. 19)

Com o passar do tempo, outras empresas com a mesma proposta de serviços, conhecidas como startups digitais, foram surgindo e/ou passaram a operar no Brasil em busca do mercado pouco explorado – como a 99Pop – e a proposta desses aplicativos é justamente aliviar o trânsito com uma proposta de economia compartilhada, por ser uma forma de baixo custo no produto final.

2.1 A ECONOMIA COMPARTILHADA (*SHARING ECONOMY*)

A economia compartilhada é um conceito de negócio que surgiu de forma natural e é decorrente de uma série de transformações que a sociedade vem sofrendo com o passar dos anos, principalmente em relação ao consumo. É natural, atualmente, em alusão ao tema deste

³ Fatos e Dados sobre a Uber Últimas notícias | Uber Newsroom - <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>



artigo, pessoas terem seus próprios carros e usá-los para oferecer transporte a outras pessoas. Uma economia compartilhada, ou economia colaborativa, é definida como um sistema econômico no qual os bens e serviços são compartilhados entre indivíduos privados. A economia compartilhada vem do inglês *sharing economy* e é usada como um termo abrangente para muitos serviços, aplicativos e produtos diferentes. (PATRUS, 2022). Ou seja, de forma simplória, é justamente pegar algo que uma determinada pessoa tem e compartilhar com outras pessoas de alguma forma. Assim, é oferecida a um grupo, uma solução a quem precisa e uma renda econômica a quem está oferecendo.

A economia compartilhada é uma recomposição de práticas econômicas já previstas. A inovação se dá pelos modelos de negócios que anuem o ágil contato entre pessoas que não se conhecem e começam transações com a finalidade de atenderem suas vontades. A rápida propagação da economia compartilhada ocorre porque em enorme parte, os recentes negócios fundamentados em plataformas *peer-to-peer* proporcionam o compartilhamento de bens e serviços. (DE SÁ, Brina. JusBrasil, 2020).

É obvio que a economia compartilhada, de forma inegável, traz mudanças significativas ao sistema capitalista pois aqui, o que importava, em outros tempos, era o acúmulo de bens; e compartilhar bens ou serviços não era algo comum.

A busca pelo lucro máximo e pela acumulação de riquezas é outra forte característica do sistema capitalista. Nele, o objetivo é obter cada vez mais lucros, decorrentes do trabalho da mão de obra proletária e de seus meios de produção. Para a maximização dos lucros, é comum que os detentores dos meios de produção busquem reduzir custos e elevar os preços de seus produtos e serviços sempre que for possível. (Portal Stoodi)

Com os direitos humanos constitucionalizados, ocorreram mudanças significativas, inclusive na preocupação na proteção de pessoas⁴ que, de uma forma literal, a carta magna federal exige do Estado uma proteção ao consumidor com relação aos seus direitos.

Ao observar de forma minuciosa o setor econômico, apesar da aparente melhora nos índices desta área, percebe-se que, apesar da queda do índice percentual, segundo a CNN (23/09/2022)⁵, o número de desempregados no país é alarmante, e cada vez mais, as pessoas precisam procurar meios para seu sustento. Com isso, podem encontrar nos aplicativos de transporte um meio para o fomento de suas rendas.

⁴ Art. 5º, XXXII, CRFB/1988 – o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

⁵ “Atualmente em 9,1%, segundo o dado mais recente divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego chegou ao menor valor desde 2015, mas mesmo assim segue elevada se comparada a grandes economias.” – **Fonte:** Desemprego deve continuar a cair no Brasil e subir nos EUA e Europa, dizem analistas | CNN Brasil



Tais aplicativos emergem na aderência, a cada dia que passa de mais adeptos – seja em motoristas que estão dispostos a esse novo método de trabalho, que vem desde a escolha de trabalhar nessa área, mesmo que não esteja passando por necessidades financeiras para isso, indo até aqueles que, diante da situação econômica, encontraram nesses aplicativos, uma forma de sustento; seja os consumidores que acharam na palma da mão (através dos smartphones) uma nova forma de deslocamento rápido, barato, seguro e, na maioria das vezes, eficiente, utilizando do compartilhamento da propriedade de outra pessoa. Não custa dizer que o transporte público era a forma majoritária para o deslocamento daqueles que não possuíam um automóvel próprio. Vale a pena dizer também que, antes do advento dos aplicativos de locomoção, o transporte urbano individual era uma discricionariedade dos taxistas, onde estes tinham (e ainda possuem) suas praças determinadas, aguardando algum cliente se dirigir até eles e solicitar os seus serviços.

Quanto aos aplicativos que já existem e estão disponíveis a quem se interessar no mercado – seja o UBER, 99Pop, Moto5Brasil, dentre outros – é necessário que tanto o motorista quanto o cliente possuam um smartphone. Estes oferecem um automóvel, seja carro ou moto, que vai até o local exato onde o cliente fez a solicitação do serviço. Este tipo de serviço trouxe uma nova realidade para o mundo contemporâneo, além da modificação de tradições, comportamentos, serviços, ou seja, uma nova realidade, não só para quem trabalha nesse setor, mas também para quem utiliza dos serviços oferecidos por essas empresas digitais.

2.2 OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE COMO UMA NOVA FORMA DE TRABALHO

Quando surge uma nova boa ideia no mundo do trabalho, esta pode ser bem-sucedida e fazer render dinheiro. E se o novo negócio facilita a vida do consumidor, se torna ainda melhor. Assim são os aplicativos de celular que foram criados para a venda ou o fornecimento de algum tipo de produto ou serviço. Os de transporte, como Uber, 99Pop e tantos outros caíram no gosto do consumidor que sempre procurou praticidade, facilidade, rapidez e baixo custo. Em contrapartida, para quem procura uma renda mensal ou uma renda extra no final do mês, a comodidade em trabalhar no horário e no dia que quiser é uma boa alternativa.

Entretanto, para cada nova forma de trabalho que aparece no mercado, é de suma importância a observação da aplicação correta das Leis Trabalhistas Brasileiras. Com a chegada



dos smartphones em todas as áreas sociais, as relações de trabalho, bem como as leis trabalhistas estão e precisam viver em atualização para que sigam o ritmo de mudanças da sociedade.

Apesar de ainda ser majoritário na grande maioria das instituições, o modelo tradicional de relação de trabalho, onde se lavra um contrato formal entre colaborador e determinada organização empresarial, tendo-se a figura hierárquica do chefe e seus empregados, tendo ainda que seguir, à risca, regras quase que inquestionáveis, sob o risco de demissão sumária ou por justa causa da empresa, está ficando, mesmo que a passos lentos, ultrapassado.

A doutrina tradicional sempre destinou à subordinação jurídica uma centralidade, que acabou na prática conduzindo a uma concepção autoritária de relação de emprego, em que a dependência social e econômica do trabalhador é adjudicada e legitimada juridicamente como subordinação. (JÚNIOR, 2017)

Logo, com as novas e importantes formas de organização de trabalho nesta Era Digital, o Direito do Trabalho deve, indiscutivelmente, manter-se em constante atualização, de forma dinâmica e atento aos mecanismos de controle de trabalho, pois, caso não, permanecendo este nos modelos originários de produção e aos primitivos conceitos de vínculos empregatícios, sem dúvidas, o ramo *jus laboral* será entregue ao constante atraso e os direitos sociais, assegurados constitucionalmente, estará no perigo do retrocesso irreversível.

2.3 A AUTONOMIA E A SUBORDINAÇÃO

O trabalhador autônomo tem por característica não possuir vínculo empregatício com nenhuma instituição empresarial, por isso detém de total autonomia profissional e financeira, logo, não assume a posição de um funcionário efetivo; esta é a distinção do trabalhador subordinado, onde deste a força de trabalho é afastada, pois não existem riscos a serem assumidos, uma vez que está sob a direção da empresa. O autônomo, além de assumir os riscos daquilo que faz, tem resultados e retornos financeiros conforme o desenvolvimento do seu trabalho e de sua habilidade, ou seja, não está sujeito à obediência e não recebe ordens de um superior (apesar de poder receber orientações de como o trabalho pode ser realizado) e não beneficia outrem com os resultados do seu trabalho.

As empresas de aplicativos de transporte têm quase as mesmas condições para que um motorista faça seu cadastro. Dentre os requisitos, estão a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) definitiva com licença para exercer atividade remunerada (EAR), bem como ter um carro com 4 portas e equipado de ar condicionado. Já o requisito do ano de fabricação depende



da cidade do motorista, e, obviamente, um smartphone compatível com o aplicativo.⁶ O motorista cadastrado tem a autonomia de escolher o dia e o horário que deseja ficar online, e os preços das viagens já estão pré-determinados no aplicativo, além dele conter o endereço do embarque e desembarque do passageiro.⁷

Com as informações contidas nos próprios sites dos aplicativos (Uber, 99Pop, dentre outros), onde os motoristas não possuem horários fixos, podendo escolher dia, hora, turno que ficarão *on-line* ou *off-line* a utilizarem os aplicativos pelos quais são cadastrados, tendo a escolha de quererem ou não receber solicitações, não há como sustentar a premissa de que exista um vínculo empregatício ou ainda uma subordinação, conforme entendimento formado no início deste capítulo.

O trabalhador subordinado recebe ordens, o que não se enxerga no caso dos aplicativos, pois os motoristas fazem seus horários, sua rotina ou ainda o dia que vai ou não ligar o aplicativo para receber oportunidades de corridas pagas. O que divergem de algumas opiniões é justamente a ausência de direitos garantidos na Constituição Federal de 1988, mais especificamente no artigo 7º, que são os direitos dos trabalhadores que visam a melhoria da condição social. (Lima e Neto, 2018)

A subordinação é evidenciada com a chamada dependência econômica⁸. Em geral, o empregado é dependente do seu emprego. Porém, em algumas situações, existe aquela que é conhecida como uma subordinação técnica – é o caso do empregador ser subordinado, pois nesse caso específico, o empregado possui mais conhecimento técnico do que o seu chefe e por esse motivo foi contratado. Aqui, pode ser também, quando aquele que foi contratado possui um poder aquisitivo maior que o seu patrão. Existe também a subordinação jurídica – é quando o empregador tem a possibilidade de punir o seu empregado, seja com advertências verbais ou expressas, seja com suspensão ou extinção do contrato e com isso, da relação do emprego. (FRANCO, Giovanni, 2015).

⁶ Como me cadastro como motorista Pop? - 99 Ajuda (99app.com) - <https://99app.com/motorista/>

⁷ Dirija com o app da Uber: uma alternativa aos empregos de motorista tradicionais | Uber

⁸ “A dependência econômica apresenta-se como um critério distintivo da relação de emprego capaz de comportar as diversas manifestações atuais de trabalho assalariado, inclusive hábil a desvendar criticamente a atipicidade de certas formas de trabalhar e elucidar algumas ocultações do assalariamento disfarçado. Em outras palavras, a questão cinge-se a tentar rearticular a sinonímia entre empregado e assalariado, a qual, atualmente, não se realiza adequadamente pelo critério da subordinação jurídica. Defende-se que a tradução jurídica da noção de assalariado corresponde a ideia de dependência econômica.” **Fonte:** (Murilo Oliveira, Jus.com.br - [Dependência econômica no Direito do Trabalho: \(re\)significação - Jus.com.br | Jus Navigandi](https://jus.com.br/artigos/25575/are-significacao-da-dependencia-economica-no-direito-do-trabalho) - <https://jus.com.br/artigos/25575/are-significacao-da-dependencia-economica-no-direito-do-trabalho>)



Logo, a subordinação é um tipo de hierarquia. E cumpre ao empregado obedecer às regras, diretrizes e instruções que serão criadas pela pessoa do chefe, patrão ou líder, onde sua dependência subordinativa se encontra. É importante dizer que a subordinação é parte chave numa relação de emprego e ocorre quando alguém coloca sobre o outro uma força de trabalho. Esta que recebe a força do trabalho, por sua vez, será orientada conforme os interesses nos afazeres para qual fora contratada. Visivelmente, mediante este pensamento formado, não é o caso dos motoristas de aplicativos.

Enquanto o empregado recebe ordens e as cumpre, conforme já explanado, no caso dos aplicativos de transporte, os motoristas são livres para fazerem seus próprios horários, dizendo como será sua rotina, tendo a autonomia se vai ou não ativar seu aplicativo para receber solicitações de corridas. É algo muito distante da subordinação, não havendo como enquadrá-los neste instituto, logo, não havendo também, uma relação de trabalho instituída.

2.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO

Quando se fala em relação de trabalho, deve-se entender que é um direito fundamental assegurado de forma constitucional, pois como já explanado, a pessoa vende sua força de trabalho para garantir o seu sustento financeiro. Diferenciando relação de trabalho e relação de emprego, está se faz necessário ter alguns requisitos enquanto aquela não, apenas se executando uma determinada atividade ou um serviço para alguém, se recebendo um pagamento pelo feito. Para que seja configurada a relação de emprego é primordial que sejam atendidos alguns requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT⁹.

Os requisitos doutrinários para uma relação de emprego são: não-eventualidade ou habitualidade, onerosidade, pessoalidade, pessoa física e subordinação. Entendendo melhor cada um deles, a **não-eventualidade (ou a habitualidade)** faz com que o contrato de trabalho seja duradouro, de um caráter permanente e sucessivo; a **onerosidade** é a retribuição remuneratória; a **pessoalidade** é caracterizada como um serviço pessoal, não podendo ser substituído por outra pessoa (*intuitu personae*); a **pessoa física** é quando a relação de emprego não pode ser exercida por uma pessoa jurídica; e, por fim, a **subordinação**, que, como já

⁹ Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...) Art. 3º – Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. **Fonte:** (BRASIL, CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943)



explicado no tópico anterior, se faz necessário numa relação de emprego, uma hierarquia, um recebimento de ordens (relação entre superior – chefe – e empregado). No caso da ausência de algum desses, a existência da relação de emprego é afastada. Enfatiza-se, portanto, que não existe o cumprimento de todos os requisitos para se ter a relação de emprego caracterizada por parte das empresas de aplicativos de transporte que fornecem prestações de serviço através deste modelo conhecido como uberização.

O Brasil não possui um entendimento jurisprudencial uniformizado quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício nessa nova categoria de trabalho, por isso os direitos trabalhistas não são garantidos.

Conforme o mencionado, o trabalho desempenhado pelo motorista de aplicativo que se dá por meio do fenômeno da uberização não configura relação de emprego, bem como este indivíduo não poderá ser considerado empregado, pois não há relação de subordinação, tão pouco há a eventualidade nas atividades laborais prestadas. Desta feita, ao não figurar como empregado, os trabalhadores que desempenham suas funções de forma liberal – por meio da uberização – estão vulneráveis as lesões que podem ocorrer em face dos seus direitos previstos na CLT, não se podendo afirmar que tal conjuntura enquadra-se como violação as leis do trabalho, contudo palpável é citar que a não proteção ampla às garantias trabalhista gera seu perecimento. (SILVA, 2022. JusBrasil)

As empresas de aplicativos de transportes individual tentam se distanciar do controle do Estado, acabando com o meio interventor, tentando desburocratizar a oferta do serviço, gerando uma maior liberdade aos motoristas prestadores de serviços. Se estes possuem a liberdade de fazer seus horários conforme lhes convém, podem ainda possuir uma relação de emprego ou ainda não ficar subordinado a ninguém; apenas seguir as orientações da empresa que escolher prestar serviço – seja Uber, 99Pop ou qualquer outra que lhes seja conveniente. (Lima e Neto, 2018)

De fato, os aplicativos não dispõem de meios mandamentais diretos, ou seja, não há a relação subordinada em termos técnicos, e é esse o entendimento que vem sendo adotado nos mais diversos tribunais (...) (SILVA *et al*, 2020 *apud* SOUZA, 2022, JusBrasil).

O fato é que há, neste ramo, de forma específica, uma significativa ausência dos direitos garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (direitos dos trabalhadores que visam a melhora da condição social como um todo). É devido a isso que muitos estudiosos chamam a Uberização de Precarização do Trabalho, pois os direitos trabalhistas devidos pela CRFB, CLT e Leis em vigor são suprimidos:



(...) temos um aplicativo de computador que faz a ligação entre o dono do automóvel (motorista, na maioria das vezes) e a pessoa que quer pegar a carona. A empresa dona do aplicativo retira lucro de todas as corridas realizadas por meio que seu programa e é pago pelo cliente, contudo esse motorista não possui relações de emprego, ou seja, direitos, férias, 13º [salário], seguro desemprego, carteira assinada, etc. com a empresa do aplicativo. Isso significa que a empresa não é detentora de nenhum dos meios de transportes que são utilizados nessa prestação de serviço e nem possui vínculo ou conhecimento específico sobre os motoristas que realizam as corridas. (...) (Reis, Isabela Tavares, Jus Brasil, 2022)

Cumprir enfatizar que a ausência de normas legais com o específico intuito de garantir direitos e garantias ao trabalhador desta área, gera uma grande insegurança no ponto jurídico no tocante aos direitos trabalhistas tão conhecidos e fomentados no dia a dia.

2.5 OS APLICATIVOS DE VIAGENS E O ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO

Com as relações trabalhistas em constante evolução ao longo do tempo, até o surgimento do fenômeno Uberização, diversas discussões e indagações sobre estas novas formas de trabalho foram introduzidas entre juristas, estudantes e interessados na área, com o único intuito de se chegar a uma conclusão coesa com relação a violação ou não das normas jurídicas elencadas na CLT. Faz-se necessário saber se de fato precisa-se de uma regulamentação trabalhista para que estas empresas, caso ainda não estejam, se adequem ao Ordenamento Jurídico Brasileiro, no tocante ao resguardo dos Direitos Trabalhistas dos que são cadastrados nelas, uma vez que o serviço de transporte individual já é regulamentado pela Lei nº 13.640/2018¹⁰ que alterou a Lei nº 12.587/2012, que instituiu a Política Nacional de Mobilidade

¹⁰ “(...) é dever do legislador regulamentar a profissão a ser exercida, tendo a Constituição como base, porém, de forma mais genérica, necessitando de uma lei específica para regular o tema. Por ser assunto de interesse local e por ter competência suplementar quanto a previsão constitucional da livre iniciativa, devem os Municípios legislar sobre o tema, regulamentando os aspectos do exercício da profissão, e do mesmo modo, a tributação pelo exercício da atividade, no que couber. (...) alguns decidiram proibir o serviço no seu território, a falta de norte por conta da ausência de lei federal ou estadual basilar, (...) aliada à pressão dos taxistas que temiam perder espaço e que tem a sua atividade regulamentada pela Lei nº 12.468/2011. (...) alguns Municípios decidiram regulamentar a atuação e arrecadar com o serviço, dando mais opções ao consumidor e equiparando a disputa de mercado entre taxistas e motoristas de Uber, Urbano Norte, 99, entre outros serviços dessa natureza. (...) Para dirimir a questão, o Supremo Tribunal Federal, definiu as seguintes teses: "A proibição ou restrição da atividade de transporte por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e livre concorrência"; No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal na Lei 13.640 e pela Constituição Federal.” **Fonte:** JusBrasil - [Leonardo Herbert](https://leonardoherberty.jusbrasil.com.br/artigos/791811432/a-legalidade-do-servico-de-transporte-privado) - <https://leonardoherberty.jusbrasil.com.br/artigos/791811432/a-legalidade-do-servico-de-transporte-privado>



Urbana. Cumpre salientar que, conforme já explanado ao longo desta pesquisa, é sabido que o Brasil não possui nenhuma lei que efetive a regulamentação do vínculo empregatício dessas novas formas de trabalho, que são decorrentes da globalização e da economia compartilhada. Entretanto, nos últimos anos, foram protocolados por parlamentares no Congresso Nacional, Projetos de Lei (PL) no intuito de regulamentar esta nova forma de trabalho, fechando as lacunas deixadas na Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), “quanto a *uberização* do trabalho, que vem crescendo de forma acelerada na contemporaneidade, tornando-se assim, um desafio regulatório para a Justiça do Trabalho, uma vez que há uma carência de diretrizes específicas sobre a temática.” (Aguiar. Et. al. 2021)

Dentre eles, como exemplo para um melhor entendimento, é o PL 3.055/2021¹¹, em tramitação no Senado Federal, que classifica esses tipos de serviço como Trabalho Intermitente e ainda prevê seguro de vida aos trabalhadores; ainda, segundo o site do Senado, o referido

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências.

Um outro Projeto de Lei, o de nº 1.471/2022¹², em tramitação na Câmara dos Deputados que, segundo o site Agência Câmara de Notícias, além de buscar, obviamente, a regulamentação

¹¹ “Esse projeto (PL 3.055/21) foi apresentado no início de setembro pelo senador Acir Gurgacz (PDT-RO). O senador afirma que sua proposta tem o objetivo de “enunciar direitos e proteger aqueles trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, tanto aquelas que são voltadas para o transporte individual de passageiros, como Uber, Cabify, 99, Buser e outras, quanto as dedicadas à entrega de bens de consumo, como iFood, Rappi e Loggi, entre outras”. Segundo Gurgacz, há no Brasil mais de 1,1 milhão de motoristas de aplicativos. Ele lamenta que o país ainda não tenha uma legislação específica destinada a esses profissionais. O projeto também prevê que as empresas envolvidas nessas relações de trabalho serão obrigadas a contratar, sem ônus para motoristas e condutores, seguro privado de acidentes pessoais (para casos de morte acidental, danos corporais, danos estéticos e danos morais) e seguro dos veículos. O texto também determina que “a contratação de seguro não excluirá a indenização a que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.”
Fonte: Senado Notícias - <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>

¹² “O Projeto de Lei 1471/22 determina que a regulamentação dos serviços de aplicativo de transporte de passageiros, como Uber e 99, deverá prever um valor mínimo a ser repassado ao motorista, superior ao valor horário do salário mínimo vigente. O texto tramita na Câmara dos Deputados. Conforme a proposta, o processo de definição da tarifa mínima terá a participação da empresa dona do aplicativo. O cálculo deverá considerar os custos médios de limpeza e manutenção do veículo no município, os custos com impostos, a variação dos preços dos combustíveis e o tempo parado (sem viagem).” **Fonte:** Agência Câmara de Notícias - <https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/>



dos serviços de aplicativo de transporte de passageiros, prevê um pagamento mínimo que deverá ser repassado ao motorista, que seja superior ao valor-hora do salário mínimo vigente. Em sua ementa, o PL

Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros.

Com relação aos exemplos acima mencionados, é importante ressaltar que enquanto um determinado projeto de lei não é aprovado nas duas casas legislativas federais e sancionado pelo Executivo Nacional, não se vigora, sendo apenas um projeto. O que se sabe hoje, é que o Brasil não possui legislação regulamentadora destes aplicativos. Logo, apesar da suposta ausência dos direitos trabalhistas e o não reconhecimento dos vínculos entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte individual como uma nova modalidade de emprego (apenas como uma prestação de serviços), “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, como bem-dispõe o Art. 5º, II da Constituição Federal de 1988, onde, de forma doutrinária, fica estabelecido o princípio da legalidade. Logo, compreende-se que enquanto não houver lei permitindo ou proibindo, não há o que se falar em ilegalidade e supressão de Direitos.

Mediante a isto, pela falta de regulamentação legal, não há como afirmar que exista uma relação de emprego amparada pela CLT, pois não está estabilizado um vínculo empregatício, assim, os direitos trabalhistas são ignorados e danificados, ficando o trabalhador desfavorecido. O reconhecimento do vínculo empregatício é de total importância, uma vez que garante ao empregado dignidade; em contrapartida, sua falta traz consequências negativas, pois o trabalhador deixa de ser incluído em programas assistenciais pertinentes a atividade exercida, bem como não possuir nenhuma garantia de estabilidade financeira. (SILVA, 2022. JusBrasil)

O vínculo, além de garantir a dignidade ao trabalhador, beneficia este em outros aspectos econômicos e sociais: em muitas situações, é o único meio de viabilizar sua inclusão em programas de assistência social e previdenciária. Além disso, a estabilidade na relação de emprego também atende ao empregador, pois solidifica as bases econômicas do mercado, permitindo o livre exercício das atividades e o fortalecimento da economia (Silva *apud* GOUVEA, 2021. JusBrasil).

Leandro Mata, em seu artigo para o site Jus.com.br, ressalta o elevado número de horas trabalhadas pelos motoristas de aplicativos, mostrando que a supressão de direitos é algo alarmante, precisando de fato que esta profissão seja regulamentada.



Um profissional “uberizado” chega a trabalhar 14 horas por dia e, no final de anos de parceria com a plataforma, não terá direito às férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, licença maternidade ou qualquer outro direito trabalhista. Também não possuirá a característica de contribuinte previdenciário, salvo se optar por ser contribuinte previdenciário individual, gerando assim o risco material de perder sua renda em caso de incapacidade laboral. (Mata, Leandro 2021. Jus.com.br)

Logo, a falta de regulamentação faz com que esse profissional não seja um contribuinte previdenciário, impedindo que anos à frente, seja um beneficiário, além de que deixe de receber diversas verbas trabalhistas amplamente resguardadas pela CLT.

3 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 536/24

Em abril de 2024, foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 536/24¹³, que visa estabelecer normas para a atividade dos motoristas autônomos de serviços de mobilidade urbana. Esta iniciativa surge como alternativa ao Projeto de Lei Complementar do Poder Executivo (PLP 12/24), que, segundo os deputados envolvidos, não atende adequadamente às necessidades da categoria.

Em contraste com o PLP 12/24¹⁴, que propõe remuneração por hora trabalhada (R\$ 32,10 por hora), o PL 536/24 adota um modelo de remuneração baseado no km rodado e no tempo de serviço. De acordo com o projeto, os motoristas devem receber R\$ 1,80 por km rodado e R\$ 0,40 por minuto trabalhado, valores sujeitos a ajustes conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IPCA).

Além da questão remuneratória, o projeto introduz um sistema de precificação denominado markup, que considera custos fixos, variáveis, tributos e uma margem de lucro mínima de 20%. Este método tem como objetivo garantir uma remuneração justa aos motoristas e será fiscalizado pelas centrais sindicais, sindicatos e associações locais, assegurando transparência na relação com as grandes corporações de tecnologia que operam os aplicativos.

Em termos contratuais, o PL 536/24 estabelece que a relação entre motoristas e operadoras de aplicativos seja categorizada como uma parceria, não configurando vínculo

¹³ Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 536/2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1053711-projeto-sobre-trabalho-de-motoristas-por-aplicativo-preve-remuneracao-por-km-rodado/>>.

¹⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Proposição de Lei Complementar 12/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>.



empregatício. Isso permite que os motoristas atuem como autônomos individuais ou como microempreendedores individuais (MEI), isentando-os de contribuição previdenciária obrigatória.

Adicionalmente, o projeto prevê medidas disciplinares rigorosas, como o bloqueio preventivo da conta do motorista em casos de condutas que possam configurar crime ou ameaçar a segurança pública. Contudo, são garantidos direitos ao motorista, como a possibilidade de cancelamento de corridas em situações específicas sem sofrer penalidades injustificadas.

Em síntese, o PL 536/24 busca equilibrar os interesses dos motoristas autônomos de aplicativos e das empresas de tecnologia, assegurando condições de trabalho dignas e transparentes em um setor que tem impacto significativo na mobilidade urbana e na economia digital brasileira.

3.1 AS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE APLICATIVOS E A JURISPRUDÊNCIA

Como não existe um contrato de trabalho firmado, nem as empresas de aplicativos de transporte individual consideram os motoristas como funcionários¹⁵ – apenas são prestadores de serviços – bem como não existe no Ordenamento Jurídico Brasileiro uma regulamentação legal no tocante ao assunto abordado em todo este artigo, os motoristas estão recorrendo à Justiça do Trabalho para seja reconhecido o vínculo empregatício, fundamentando seus argumentos no artigo 3º da CLT e nos seus requisitos doutrinários (pessoa física, habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade) junto a empresa para qual prestam serviços.

Os Tribunais não possuem um entendimento unânime sobre o assunto em questão; analisam caso a caso, conforme os motoristas entram com ações trabalhistas para reconhecimento de vínculo sobre o tema. Alguns, como o Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região/TRT-13 não reconheceu o vínculo empregatício com base na autonomia e inexistência da subordinação.

TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. UBER.
SUBORDINAÇÃO JURÍDICA AUSENTE. RELAÇÃO DE EMPREGO

¹⁵ Termos Gerais de Uso da Uber - <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>

Termos Gerais de Uso da 99Pop - <https://99app.com/legal/termos/motorista/>



INEXISTENTE. No caso de motoristas que trabalham por intermediação de aplicativos de plataformas digitais, como a UBER, não existe subordinação jurídica, tal como dispõe o artigo 3º da CLT, de modo que não há como se reconhecer a existência de relação de emprego. Recurso a que se nega provimento. (TRT-13 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000258-67.2024.5.13.0006, Data de Julgamento: 11/06/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2024)

Indo de contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3, reconheceu a existência da subordinação e com isso, o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa de transporte individual:

RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Na linha de compreensão firmada pelo grupo de estudos "GE Uber" instituído pelo Ministério Público do Trabalho, "na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho; (...) em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras". Nestes casos é inequívoco que a empresa atua como verdadeira fornecedora de serviço de transporte e é responsável pela eleição dos condutores (motoristas), sendo que a inexistência de exclusividade, por si só, não obsta o reconhecimento da relação empregatícia. Uma vez incontroversa a prestação de serviços habituais e a integração do reclamante na dinâmica produtiva da ré, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural, impõe-se conferir ao apelo provimento para declarar a existência de vínculo empregatício com a reclamada, na função de motorista. (TRT-3 - RO: 00100333320215030025 MG 0010033-33.2021.5.03.0025, Relator: Sérgio Oliveira de Alencar, Data de Julgamento: 26/02/2022, Oitava Turma, Data de Publicação: 03/03/2022.)

O Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de um Recurso de Revista pelo reconhecimento do vínculo empregatício também julgou improcedente, diante da ausência da subordinação.

RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia



(Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos Arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (TST - RR: 105555420195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021)

Com essas informações em tela, é mais que importante a regulamentação sobre o tema no Ordenamento Jurídico Brasileiro, pois os direitos trabalhistas são ignorados, inclusive com base constitucional, uma vez que não havendo lei que regule, não existe obrigação de assegurá-los, de acordo com o artigo 5º, II, CF/1988. A falta de lei regulamentadora gera



insegurança, inconsistência, supressão de direitos e não existe unanimidade quando da Jurisprudência, dando a liberdade aos tribunais de decidirem questões ligadas ao tema da forma que bem entenderem. É importante reconhecer que os usos das mais diversas tecnologias são primordiais num mundo globalizado. Porém, a necessidade de garantia de proteção ao trabalhador deve sempre estar em evidência, para que a uberização e sua precarização não se torne um caminho para que outras profissões os tratem da mesma maneira: como simples prestadores de serviços, desprotegidos por falta de lei.

4 CONCLUSÃO

Diante do exposto, partindo de todos os pontos abordados, pode-se concluir que no surgimento de novas tecnologias acopladas à economia de compartilhamento, houve, de forma direta, um impacto para a provocação de mudanças no Direito do Trabalho. É inegável que as empresas de aplicativos de transporte individual de pessoas revolucionaram o transporte público e urbano, tornando viagens acessíveis para todos. E é realmente o objetivo principal do presente artigo: apontar a origem da uberização do trabalho, mostrando suas imprevisíveis consequências na justiça do trabalho.

É importante a compreensão de que tais empresas facilitaram a mobilidade urbana, fazendo com que as pessoas perdessem menos tempo com a locomoção, com um preço acessível e, além disso, fomentando uma renda principal ou extra para os motoristas que nelas estão cadastrados. Contudo, é imprescindível também dizer que, como não existe uma regulamentação dos direitos trabalhistas, mesmo com a profissão regulada pela Lei nº 13.640/2018¹⁶ que alterou a Lei nº 12.587/2012, que instituiu a Política Nacional de Mobilidade

¹⁶ “(...) é dever do legislador regulamentar a profissão a ser exercida, tendo a Constituição como base, porém, de forma mais genérica, necessitando de uma lei específica para regular o tema. Por ser assunto de interesse local e por ter competência suplementar quanto a previsão constitucional da livre iniciativa, devem os Municípios legislar sobre o tema, regulamentando os aspectos do exercício da profissão, e do mesmo modo, a tributação pelo exercício da atividade, no que couber. (...) alguns decidiram proibir o serviço no seu território, a falta de norte por conta da ausência de lei federal ou estadual basilar, (...) aliada à pressão dos taxistas que temiam perder espaço e que tem a sua atividade regulamentada pela Lei nº 12.468/2011. (...) alguns Municípios decidiram regulamentar a atuação e arrecadar com o serviço, dando mais opções ao consumidor e equiparando a disputa de mercado entre taxistas e motoristas de Uber, Urbano Norte, 99, entre outros serviços dessa natureza. (...) Para dirimir a questão, o Supremo Tribunal Federal, definiu as seguintes teses: "A proibição ou restrição da atividade de transporte por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e livre concorrência"; No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal na Lei 13.640 e pela Constituição Federal.” **Fonte:** JusBrasil - [Leonardo Herbert](https://leonardoherbert.jusbrasil.com.br/artigos/791811432/a-legalidade-do-servico-de-transporte-privado) - <https://leonardoherbert.jusbrasil.com.br/artigos/791811432/a-legalidade-do-servico-de-transporte-privado>



Urbana, é nítido que exista lacunas na legislação quando da segurança de direitos trabalhistas aos motoristas. Como não existe lei que reconheça o vínculo empregatício, quem é cadastrado nos aplicativos são tratados como prestadores de serviço.

Logo, essa temática se torna um desafio para a Justiça do Trabalho, pois há falta de lei específica para o caso. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) só pode proteger direitos quando se existe um vínculo empregatício reconhecido e regulamentado. Ressalta-se ainda que não basta apenas que os tribunais passem a rever seu posicionamento para reconhecer ou não os vínculos de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos de viagens. Deve haver uma mobilização do Congresso Nacional para que leis trabalhistas sejam criadas com o intuito de amparar quem delas precisam e estas sejam essenciais para que o trabalhador, de quaisquer áreas do mercado, encontre respaldo e proteção para exercer suas atividades, tendo seus direitos fundamentais assegurados.

Por fim, se faz necessário entender que é possível reconhecer o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e suas empresas, uma vez que o desamparo jurídico só se dá pelas lacunas na lei, permitindo que a interpretação jurídica com relação ao tema não seja unânime. São devidos todos os direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos de viagens individuais, cabendo aos legisladores mudar essa realidade.

REFERÊNCIAS

99POP, (ed.). **Como me cadastro como motorista Pop?** 99Pop, 16 mar. 2022. Disponível em: <https://99app.com/ajuda/motorista/como-me-cadastro-como-motorista-pop/#:~:text=Para%20se%20tornar%20motorista%20POP,com%204%20portas%2C%20ar%20condicionado.>

ADVOGADAS, Tavares Siqueira (org.). **Uberização: A nova condição de trabalho.** JusBrasil, 2022. Disponível em: <https://tsoadvogadas.jusbrasil.com.br/artigos/1372972508/>

AGUIAR, Emerson Barros de *et al.* **Uberização das Relações de Trabalho.** JusBrasil, 2021. Disponível em: <https://eduardaesteveamoraes6863.jusbrasil.com.br/artigos/1289925677/>

CÂMARA, Portal (ed.). **Projeto exige definição de tarifa mínima para motoristas de aplicativos.** Portal Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/.](https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/)



FRANCO, Giovanni Correia. **Subordinação na relação de trabalho**. JusBrasil, 2015. Disponível em: <https://giovannifranco.jusbrasil.com.br/artigos/249964805/subordinacao-na-relacao-de-trabalho>.

GUERRA, Manuela Corrêa. **Os aplicativos de transporte à luz do direito do trabalho brasileiro**. UCSAL, 2020. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/1583/1/TCCMANUELAGUERRA.pdf>.

HERBERT, Leonardo. **A legalidade do serviço de transporte privado**. JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://leonardoherbert.jusbrasil.com.br/artigos/791811432/a-legalidade-do-servico-de-transporte-privado>.

LATERÇA, Felício (ed.). **PL 1471/2022 e seus apensados**. Portal Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2325768>.

LIMA, Jonas Guedes de; NETO, Luiz do Nascimento Guedes. **Aplicativos de individual de passageiros: livre iniciativa ou precarização do trabalho transporte?** REVISTA BRASILEIRA DE FILOSOFIA DO DIREITO, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/filosofiadireito/article/view/4869/pdf>.

MALAR, João Pedro. **Desemprego deve continuar a cair no Brasil e subir nos EUA e Europa, dizem analistas**. CNN Brasil, 23 set. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/desemprego-deve-continuar-a-cair-no-brasil-e-subir-nos-eua-e-europa-dizem-analistas/>.

MATA, Leandro Ferreira da. **A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas**. Jus, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza *et al.* **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>.

NETO, Genésio dos Santos Albuquerque *et al.* **Uma análise do uso de aplicativos de transporte individual e remunerado: uma revisão de literatura**. [S. l.], 14 nov. 2019. Disponível em: <http://redpgv.coppe.ufrj.br/index.php/pt-BR/producao-da-rede/artigos-cientificos/2019-1/1124-uma-analise-do-uso-de-aplicativos-de-transporte-individual-e-remunerado-uma-revisao-de-literatura/file>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A ressignificação da dependência econômica no direito do trabalho**. Jus, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25575/a-ressignificacao-da-dependencia-economica-no-direito-do-trabalho>.

PATRUS, Bruno. **Economia compartilhada: o que é, como funciona e principais vantagens**. INCO, 2022. Disponível em: <https://blog.inco.vc/mercado-financeiro/economia-compartilhada/>.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988.** CF/1988. Portal Planalto, 5 out. 1988.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. l.], 1943.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. [S. l.], 2012.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [S. l.], 2017.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 13640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. [S. l.], 2018.

ROCHA, Paulo Sérgio Borba. **Aplicativos de transporte de passageiros como Uber e 99 em belo horizonte: uso e características dessas plataformas.** Repositório Anima Educação. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/12135/1/AD5%20Corre%C3%A7%C3%B5es%20ARTIGO%20PAULO_SERGIO_BORBA_ROCHA-Re%5B11299-3-751046%5DArtigo_-_Paulo_SArgio%20%281%29.pdf.

SÁ, Bruna de. **Uberização e a Economia do Compartilhamento.** JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://desabruna.jusbrasil.com.br/artigos/1167051808/uberizacao-e-a-economia-do-compartilhamento>.

SENADO, Agencia (ed.). **Projeto prevê que CLT regule trabalho de motoristas de aplicativo.** Senado Notícias, 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>.

SILVA, Anne Karoline Sousa. **O Direito Trabalhista e a "Uberização" do trabalho: os desafios das relações de trabalho frente às tecnologias.** JusBrasil, 2022. Disponível em: <https://annesousaa.jusbrasil.com.br/artigos/1531952131/o-direito-trabalhista-e-a-uberizacao-do-trabalho-os-desafios-das-relacoes-de-trabalho-frente-as-tecnologias>.

SOARES, Roberta. **Transporte público: frota de ônibus no Brasil é a mais velha em quase 30 anos.** Jornal do Comercio, 9 ago. 2022. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/08/15059888-transporte-publico-frota-de-onibus-no-brasil-e-a-mais-velha-em-quase-30-anos.html>.



STF, Supremo Tribunal Federal. **STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos.** JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/noticias/706287801/stf-considera-inconstitucional-proibicao-por-lei-municipal-de-transporte-individual-por-aplicativos>.

STOODI, (ed.). **Capitalismo: o que é, fases e características!** Stoodi, 5 jul. 2020. Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/historia/capitalismo-o-que-e/#:~:text=O%20Capitalismo%20%C3%A9%20um%20sistema,forma%20de%20bens%20e%20dinheiro>.

TORRES, Vitor. **Trabalho Autônomo: O que é? Guia com lista de profissões.** Blog da Contabilizei, 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/#:~:text=O%20profissional%20aut%C3%B4nomo%20%C3%A9%20caracterizado,%20inclusive%20atividades%20em%20casa>.

TRT 3, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (org.). **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0010297-78.2020.5.03.0027 MG 0010297-78.2020.5.03.0027.** JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1177537713>.

TRT 6, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (org.). **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0001015-32.2019.5.06.0103.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1435940496>.

TST, Tribunal Superior do Trabalho (org.). **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 10555-54.2019.5.03.0179.** JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212487793>.

UBER, Editorial (ed.). **Oportunidades flexíveis para dirigir pelo app da Uber.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>.

UBER, Equipe da (ed.). **Fatos e Dados sobre a Uber.** UBER Newsroom, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/uberizacao-a-nova-condicao-de-trabalho.uberizacao-das-relacoes-de-trabalho>.