

## PROPOSTA DO LEGISLATIVO PARA REGULAMENTAR O TRABALHO DO MOTORISTA DE APLICATIVO

Luana Domingues Ferreira<sup>1</sup>

Luis Paulo Busquim Braga<sup>2</sup>

**Resumo:** O trabalho em questão possui como objetivo destacar, a relevância da criação de nova lei para regulamentar o trabalho do motorista de aplicativo. Isso pois, se designa em tema de extrema relevância, haja vista os desdobramentos ocorridos em sociedade no que tangem ao trabalho. Os motoristas de aplicativo, possuem a flexibilidade em sua prestação de serviços, o que, todavia, não deve afastar a garantia de seus direitos como trabalhador, posto que se enquadram como funcionários das empresas que laboram. Mediante aos expostos, o novo projeto de lei debatido no presente trabalho, busca conciliar as vertentes da nova categoria de emprego, com a devida proteção que é direito de todos os indivíduos. Foi utilizado método de pesquisa bibliográfica. Os resultados evidenciam a relevância do tema, tendo em vista que ainda existe um debate exponencial acerca do reconhecimento dos direitos dos motoristas de aplicativo. Tanto as categorias já existentes no mercado de trabalho, quanto as atuais que tem tomado forma mediante os avanços da tecnologia, devem se pautar de mesma atenção, para que a expansão nesse sentido social, também seja respaldada.

**Palavras-chave:** Motorista de aplicativo. Regulamentação. Empregado. Serviço.

**Abstract:** The aim of the work in question is to highlight the importance of creating a new law to regulate the work of app drivers. This is because it is an extremely important issue, given the developments that have taken place in society with regard to work. App drivers are flexible in their provision of services, but this should not prevent them from being guaranteed their rights as workers, since they are employees of the companies they work for. In light of the above, the new bill discussed in this paper seeks to reconcile the aspects of the new employment category with the due protection that is the right of all individuals. A bibliographical research method was used. The results show the relevance of the topic, given that there is still an exponential debate about recognizing the rights of app drivers. Both the categories that already exist in the labor market, and the current ones that have taken shape through advances in technology, should be given the same attention, so that expansion in this social sense is also supported.

**Keywords:** App drivers. Regulation. Employee. Service.

---

<sup>1</sup> Faculdade de Ensino Superior Dom Bosco. *E-mail:* luli\_domingues@hotmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito da Faculdade Dom bosco.

## 1. Introdução

Em que pese o desdobramento da sociedade, torna-se necessário que os meios utilizados pelos indivíduos nela inseridos passem a evoluir em conjunto. Isso, pois, aliado do aumento constante da população, é importante que as pessoas possam realizar suas atividades de forma mais célere, fato este que é em maioria impulsionado pela tecnologia.

Nesta via, além das variadas ferramentas criadas pelo setor virtual, existem na atualidade os denominados motoristas de aplicativo, categoria que se designa em benefício tanto para os consumidores do serviço quanto para os fornecedores, que possuem a chance de se cadastrarem no trabalho, e dessa forma não permanecer em situação de desemprego.

Todavia, mencionada modalidade laborativa, ainda que se disponha de aspecto evolutivo no contexto social, tende a abranger muito mais do que uma simples operação de empresa de transporte, uma vez que se trata de transformação profunda nas relações de trabalho, consumo e regulamentação.

As plataformas digitais utilizadas pelos motoristas garantem a estes a oportunidade de trabalho, na medida em que os cadastrados sigam regularmente as normas dispostas pela empresa, mas, por outro lado, não equiparam os trabalhadores como funcionários, dispondo de suposto autonomia portada por eles.

Destarte, ainda que pautados de certa autonomia, é válido ressaltar que estes cumprem com todas as regras ditadas pela plataforma, identificando-se a partir daí vários requisitos de relação de emprego preenchidos, tendo somente a ausência de regulamentação para com os empregados, que diferente de trabalhadores registrados, não possuem nenhuma garantia ou benefício.

Mediante ao exposto, foi instaurada hodiernamente discussão acerca da regulamentação de supracitada categoria, visto que do mesmo modo que o transporte por aplicativo beneficia os passageiros, também possuem tal direito os trabalhadores.

Dito isso, será abordado no presente trabalho, vide pesquisa bibliográfica realizada, acerca do projeto normativo da Lei Complementar 12/24, o qual possui o intuito de regularizar a situação dos motoristas de aplicativo, e do mesmo modo listadas as vantagens e desvantagens visualizadas frente à legislação, e sua aceitação no meio social dos dias de hoje.

## 2. Relação de emprego

Prefacialmente, e posto que será debatido no presente acerca das condições da nova categoria de emprego, urge a necessidade em equiparar os requisitos capazes de ensejarem a caracterização da relação de emprego. De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, é feita breve denominação a respeito de empregado e empregador, conforme segue:

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. (BRASIL, 1943)

Art. 3º- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Dando continuidade, no que se referem aos requisitos, vê-se como fundamentais a existência de subordinação do empregado para com o empregador, habitualidade da realização do trabalho, onerosidade frente a remuneração recebida pela função, pessoalidade por somente poder ser exercido pelo funcionário, e se tratar o empregado de pessoa física.

É ressaltado a partir daí que no que tange a subordinação, é utilizado o conceito da subordinação jurídico-trabalhista, o qual possui origem na jurisprudência francesa vide século XX, definido por Paul Colin:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou de subordinação jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. (COULIN apud CATHARINO, 1965, p. 39.)

Em face aos pontos destacados, quando não se identifica o preenchimento de algum dos critérios, pode ser descaracterizada a relação de emprego, bem como, em casos nos quais se vislumbre estes devem equiparar os direitos de todos os envolvidos.

No próximo capítulo, será disposto sobre a forma de contratação dos motoristas de aplicativo, através do exemplo da empresa UBER, para que possam ser identificados os parâmetros elencados na relação de trabalho dos motoristas com a plataforma.

### **3. Origem e Características da “Uberização”**

142

A ascensão da uberização está intrinsecamente ligada ao avanço da tecnologia digital e à conectividade global. Plataformas como Uber, Airbnb e TaskRabbit são pioneiras nesse modelo, facilitando a conexão entre fornecedores de serviços e consumidores por meio de aplicativos acessíveis via smartphones.

Aludidas plataformas caracterizam-se pela flexibilidade, conveniência e transparência, oferecendo aos usuários a possibilidade de acesso imediato a uma variedade de serviços, desde transporte até hospedagem e serviços domésticos, que tendem a trazer oportunidade tanto para os consumidores, quanto para os trabalhadores.

A plataforma UBER, por exemplo, auxilia o transporte célere e seguro aos passageiros, e, do mesmo modo, utiliza um discurso de empreendedorismo frente aos motoristas cadastrados, na medida em que se pontua da Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, a qual determina em seu artigo 11-B, em seus incisos I ao IV, o que deve conter o motorista para se adequar a empresa:

- I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
- III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais;

Do mesmo modo, vide contrato de trabalho estabelecido entre a plataforma e o “parceiro”, existem alguns pontos que merecem ser destacados:

## Termos Gerais de Uso 1.

Relacionamento Contratual A UBER poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a UBER fizer a publicação da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos Suplementares sobre o respectivo Serviço. O fato de Você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa publicação representa Seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.” (UBER, 2023).

### 2.1. Licença

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a UBER outorga a Você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em Seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o Seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para Seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à UBER e suas Afiliadas licenciadoras (UBER, 2023).

A partir dos aspectos supracitados, é possível vislumbrar o preenchimento de requisitos empregatícios diante da relação, visto que resta clara a subordinação existente entre o parceiro e a empresa, uma vez que este deve cumprir com o disposto pela empresa, bem como o princípio da personalidade, identificada através da premissa de que somente o parceiro pode realizar o serviço, e não dispor a terceiros.

Por conseguinte, existe disposição em mesmo contrato, determinando sobre como deverá o parceiro se portar frente aos passageiros usuários do serviço:

## 3. Uso dos Serviços

### 3.1. Contas de Usuários(as) e dados pessoais

O registro de Conta exige que a UBER colete determinados dados pessoais, que podem incluir Seu nome, CPF, endereço, número de telefone celular e data de nascimento, assim como pelo menos um método de pagamento válido. Você concorda em manter informações

corretas, completas e atualizadas em Sua Conta. Se Você não mantiver informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta, inclusive se o método de pagamento informado for inválido ou expirado, Você poderá ficar impossibilitado(a) de acessar e usar os Serviços ou a UBER poderá resolver estes Termos. Você é responsável por todas as atividades realizadas na Sua Conta e concorda em manter sempre a segurança e confidencialidade do nome de usuário(a) e senha da Sua Conta. A menos que diversamente permitido pela UBER por escrito, Você poderá manter apenas uma Conta. (UBER, 2013).

Nesta via, analisa-se que caso o parceiro não venha a cumprir com o estabelecido, sofrerá as devidas penalidades aplicadas pela empresa, o que tende a reforçar o rigor contratual excessivo nas relações pactuadas com a plataforma. De acordo com Rosa e Zanato:

O sistema conduz, para que a empresa extraia o máximo dos motoristas, pagando-lhes o mínimo necessário para cobrir suas necessidades mais elementares e um salário muito elevado para os que trabalham acima da média, mas fixando uma tarifa incerta para viagens em momentos e zonas de *surge pricing* e, uma vez que a elevação de preços ocorre com certa regularidade, consegue se apoderar da maior parte dos lucros do sistema e proporcionar preços baixos para os consumidores (ROSA; ZANATO, 2020)

Assim, é identificada cada vez mais a clara a premissa de que existe sim relação de emprego entre os envolvidos, e que, neste diapasão, deveriam os motoristas de aplicativo possuírem seus direitos resguardados, o que, noutro norte, tem se verificado bastante desafiador, como será vislumbrado.

#### **4. Impactos Econômicos da Uberização**

Embora a uberização tenha trazido inovação e eficiência para muitos setores, seus impactos econômicos são objeto de intenso debate. Por um lado, as plataformas digitais oferecem oportunidades de renda para trabalhadores independentes, permitindo a monetização de ativos ociosos e a flexibilização dos horários de trabalho.

Por outro lado, a natureza desregulamentada e competitiva do mercado digital pode levar à precarização do trabalho, com baixos salários, ausência de benefícios e falta de proteção social para os trabalhadores.

De acordo com Antunes, a inovação frente as relações de trabalho, devem ser constantemente atualizadas:

A construção da ideia de morfologia do trabalho tenta dar conta da heterogeneidade do trabalho em nosso país, [...]. Trata-se de um núcleo compósito e heterogêneo [...] que configura a classe trabalhadora operária e industrial [...]. Há ainda um novo proletariado de serviços que tem um papel cada vez mais crescente no processo de criação e participação no valor [...]. [...] temos que compreender a classe-que-vive-do-trabalho na indústria, agricultura, nos serviços, na agroindústria e na indústria de serviços como o contingente que compõe a classe trabalhadora no Brasil. Isto é, aquela que vende sua força de trabalho em troca de salário para sobreviver. Essa é a nova morfologia do trabalho no Brasil. (ANTUNES, 2017, p.29)

145

A rápida expansão da uberização apresenta desafios significativos para os legisladores e reguladores, que enfrentam dificuldades em adaptar as leis e políticas existentes a um ambiente digital em constante evolução.

Questões como a classificação dos trabalhadores, a tributação das plataformas digitais e a proteção dos consumidores exigem abordagens inovadoras e colaborativas para garantir um equilíbrio adequado entre a inovação e a proteção dos direitos individuais.

Em que pese aos expostos, Rodrigo de Lacerda Carelli, dispõe a respeito da criação da categoria como:

A exploração do trabalho no Uber é ainda pior, pois o controle se dá por programação. A empresa controla o tipo de carro, a forma de conduzir, o modo de se portar, o uniforme e a tarifa a ser cobrada. Tem total controle dos trabalhadores por meio do sistema de “cenouras e porrete”, ou seja, de prêmios e castigos. Controla o quantitativo de mão de obra disponível, por meio de premiações em momentos de pouca oferta. Por outro lado, os trabalhadores não podem negar corridas e são desligados do sistema se não obtiverem certa nota dos clientes. Em poucas palavras: os trabalhadores do Uber são seus empregados, mas não reconhecidos

como tal, desobrigando a empresa de seus deveres como empregadora.

Desta feita, se identifica latente a necessidade de equiparação trabalhista frente aos motoristas de aplicativo, posto que aliados de propostas tentadoras e descomplicadas de trabalho, para que facilite a vida dos envolvidos, existem direitos não sendo cumpridos, e, portanto, que carecem de mudança.

## 5. Entendimento jurisprudencial

Pautado do cunho normativo no qual a presente pesquisa se equipara, torna-se válido para melhor visualização o uso de entendimento jurisprudencial. No que concerne ao reconhecimento de vínculo empregatício dos motoristas, é ratificada a dificuldade em comprovar a existência da relação de emprego:

MOTORISTA DE APLICATIVO. VINCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Não configurados os elementos fáticos jurídicos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, não há se falar em reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

(TRT-3 - RO: 00100080920205030137 MG 0010008-09.2020.5.03.0137, Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho, Data de Julgamento: 28/04/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 29/04/2021.)

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Demonstrada a existência de autonomia do trabalhador-motorista para cumprir sua atividade, podendo aceitar ou não as corridas, assim como se desvincular da plataforma de forma unilateral sem comunicação, inexistente vínculo empregatício. Recurso que se nega provimento. (TRT-2 10010603620225020261, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, 3ª Turma)

Ademais, impende ventilar que tais entendimentos contrários, se pautam de justificativa que frente a todos os expostos na presente pesquisa, não devem prosperar, haja vista que identificados os requisitos de relação de emprego nos casos. Nessa medida,

existem entendimentos hodiernos, que ao identificarem os requisitos preenchidos, tendem a conceder o reconhecimento do vínculo:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZADO. SEGUINDO O ENTENDIMENTO DA 3ª TURMA DO TST, RESTA CONFIGURADO O VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE UM MOTORISTA DE APLICATIVO E A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UMA VEZ QUE PRESENTES OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO, A SABER: PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR PESSOA HUMANA, COM PESSOALIDADE, ONEROSIDADE, NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (TRT-19 - RO: 00007270220205190002, Relator: Antônio Catão, Data de Publicação: 14/10/2022)

147

O disposto se justifica, pois não deve ser utilizada alegação de autonomia frente a recusa do reconhecimento de vínculo, por se tratar esse de requisito preenchido pelos motoristas, os quais devem cumprir todas as normas determinadas pela plataforma para que possam chegar a laborar. Sob esse pressuposto, disserta do mesmo modo Antunes:

Trata-se, entretanto, de uma alternativa extremamente limitada para compensar o desemprego estrutural, não se constituindo, em nosso entendimento, numa alternativa efetiva e duradoura contra o mercado de trabalho capitalista e (...) frequentemente mascaram formas precarizadas de trabalho. (ANTUNES, 2009b, p.53)

Dessa forma, fora incluído em Lei 13.467/17 acerca da proteção do trabalhador autônomo:

Art. 442-B, CLT - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Do mesmo modo, dispõe exatamente acerca da comprovação da ausência de autonomia quando evidenciada a subordinação do empregado, conforme alude Marcelo Moura:

O autônomo muitas vezes trabalha com personalidade, onerosidade e não eventualidade, fixando-se a um só tomador de serviços, mas, ainda assim, não se sujeita ao poder diretivo de seu cliente, deixando de estar sob a sua órbita de comando. Seu contrato de prestação de serviços pode até exigir exclusividade, mas, se o autônomo mantiver sua liberdade quanto à recusa de ordens que não lhe convêm e, principalmente, se assumir os riscos da sua própria atividade, não poderá ser considerado empregado.

148

Ainda sob a vertente de evidenciar a fragilidade dos argumentos utilizados para descaracterizar a relação de emprego, a desembargadora relatora Beatriz de Lima Pereira aduziu que:

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. (TRT-2ª Região - 15ª Turma Recursal - 1000123-89.2017.5.02.0038 - Rel.: DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA PEREIRA)

Assim, é concluído que o entendimento majoritário deve obedecer ao que se encontra previsto em lei, haja vista que ainda detidos de considerável autonomia, que por outro lado também é desmantelada por meio da comprovada subordinação, tal aspecto não pode afastar sua qualidade em receber seus direitos.

## **6. Projeto de Lei Complementar 12/24**

Aliado de todos os pressupostos debatidos até o momento, permeia-se a questão sobre a regulamentação dos trabalhadores, denominados motoristas de aplicativo. Por se tratar de situação inédita vivenciada em sociedade, muito se discute acerca de se identificar plausível ou não a caracterização como relação de trabalho.

Sob esse viés, o Poder Executivo apresentou em março de 2024 projeto de Lei Complementar, com fulcro em garantir aos motoristas uma série de direitos trabalhistas e previdenciários, sem que tal aspecto empece a moderada autonomia pautada pelos funcionários, como se pode pontuar através do artigo 1º:

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Dentre todos os parâmetros expostos frente a aludida legislação, os que se designam mais relevantes são os que dispõe sobre a remuneração dos motoristas, bem como sua jornada de trabalho, e contribuição previdenciária. Em seu artigo 9º, a Lei Complementar equipara a remuneração do trabalhador de motorista de aplicativo, para que este tem um mínimo a receber, sem que o empece de receber valor superior caso o fature:

Art. 9º A remuneração mínima do trabalhador de que trata o caput do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

§ 6º Caso o valor recebido pelas horas trabalhadas, calculado na forma prevista neste artigo, seja inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença, observado o prazo previsto no inciso II do § 3º do art.10.

§ 7º É vedado às empresas operadoras de aplicativo limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima de que trata este artigo.

No que alude a previdência social, o projeto normativo estipula que estes serão enquadrados como contribuintes individuais, nas quais as operadoras se responsabilizam pelo recolhimento das contribuições, e também, incluem para as mulheres funcionárias, o direito ao recebimento de auxílio maternidade:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Em que pese a aplicabilidade da norma, é disposto que a proposta será examinada pelas comissões interessadas, para que possa chegar a ser efetivada. Isso pois, em conjunto a uma nova proposta de lei, deve haver a colisão entre os envolvidos na relação, da qual essa será disposta, visto que o mais relevante se denota em sua aplicação prática, como irá ser debatido em último tópico da pesquisa.

Os impactos econômicos também são significativos. A formalização pode gerar arrecadação de impostos, que poderiam ser investidos em infraestrutura urbana e serviços públicos. Segundo a pesquisa da Confederação Nacional do Comércio, “a legalização do setor pode contribuir para um crescimento sustentável das cidades” (CNC, 2024).

A proposta, no entanto, não é isenta de críticas. Há preocupações sobre a rigidez da regulamentação e o potencial aumento das tarifas, que poderiam afetar a acessibilidade do serviço. Contudo, a busca por um equilíbrio entre direitos trabalhistas e a manutenção de tarifas acessíveis é fundamental para o sucesso da implementação.

## **7. Resultado**

Uma vez que nos deparamos com relações entre as pessoas, existe a tendência de serem ocasionados conflitos. No setor do trabalho, tal aspecto não poderia divergir.

Ao analisar os dados coletados em meio à pesquisa, é possível visualizar que ainda que diante da discussão acerca da regulamentação do trabalhador motorista de aplicativo, está se denota na melhor opção a ser seguida.

Isso porque, foram colacionados diversos julgados a respeito de tentativas judiciais de trabalhadores que almejavam reconhecimento de vínculo empregatício frente as plataformas, e obtinham seu pedido legalmente negado.

À luz do caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, é determinado que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Isso pois, a questão do não reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos, como os Ubers, gera ampla discussão. Críticos argumentam que essa falta de formalização resulta em precarização do trabalho, já que os motoristas não têm acesso a direitos fundamentais, como férias, 13º salário e aposentadoria. Segundo a jurista Maria da Conceição Tavares, “a flexibilização excessiva das relações de trabalho prejudica a dignidade do trabalhador” (Tavares, 2023).

Além disso, a ausência de vínculo cria uma insegurança financeira, visto que os motoristas enfrentam despesas variáveis e a pressão por desempenho. Estudos mostram que essa estrutura pode levar a uma dependência econômica, onde muitos motoristas se tornam vulneráveis a flutuações de demanda. A falta de reconhecimento também dificulta a organização da categoria e a luta por melhores condições de trabalho.

A regulamentação é vista como um passo necessário para garantir a proteção dos trabalhadores, equilibrando os interesses das plataformas e os direitos dos motoristas. Em um cenário em que o trabalho se torna cada vez mais digital e intermitente, a discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício se torna ainda mais relevante para a construção de um futuro laboral mais justo.

Nesta esteira, vê-se que a única opção plausível para melhorar a condição dos motoristas cadastrados as plataformas de corridas online, seria garantir que estes obtenham acesso aos direitos dos demais trabalhadores.

## **8. Considerações finais**

As inovações tecnológicas da atualidade tendem a simbolizar cada vez mais evolução em todos os aspectos sociais envolvidos. Uma vez que as criações tendem a

beneficiar setores como saúde, segurança é visto que também tem abarcado a área transporte, bem como o universo das relações de emprego.

Cediça se faz a premissa, de que para que seja caracterizada a relação de emprego, passível de proteção de direitos trabalhistas frente a benefícios e ações judiciais, é necessário que sejam seguidos alguns requisitos, o que, destarte, pautado da transformação acima salientada, devem do mesmo modo evoluir de acordo com as novas categorias.

Nesta medida, a uberização representa uma transformação radical na economia e na sociedade, oferecendo oportunidades e desafios sem precedentes para trabalhadores, consumidores e reguladores. Embora seu potencial de inovação e eficiência seja inegável, é imperativo que as partes interessadas trabalhem em conjunto para mitigar os impactos negativos e promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e sustentável.

Entretanto, cabe ressaltar que sem a ratificação do projeto de Lei Complementar 12/24, existe demasiada dificuldade em comprovar o vínculo empregatício, uma vez que a alegada falta do requisito da habitualidade inviabiliza a existência de um vínculo empregatício.

Nesse sentido, pode-se enquadrar a relação entre a empresa e os motoristas como uma relação de trabalho ou mesmo como trabalho autônomo. E mais uma vez, consolida o entendimento de que essa constatação ressalta a necessidade de uma legislação específica para abordar a falta de proteção jurídica para os motoristas de aplicativos no percurso de garantia de direitos trabalhistas, ratificada no presente através de decisões judiciais.

As novas criações da sociedade atual devem ao mesmo tempo em que geram novas oportunidades, estabelecer que essas possam beneficiar todos os envolvidos, e não apenas uma parcela. Somente assim poderemos garantir que a uberização signifique evolução a todos, sem deixar ninguém para trás, e para que possa ser sinônimo de inovação e funcionalidade, e não envolta de injustiças veladas que prometem um empreendedorismo nunca alcançado pelo trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed., 10.reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BRASIL, Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 26 de março de 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm) Acesso em: 08 de junho de 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF.

CARELLI. Rodrigo de Lacerda. **O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas**. Disponível em: < <http://www.gazetadigital.com.br/editorias/opinia/o-uberotaxiea-exploracao-dos-otoristas/480952&...>> Acesso em junho de 2024.

CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego. Guanabara: Edições trabalhistas, 1965.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo : LTr, 14 ed 2015.

**Confederação Nacional do Comércio (CNC)**. (2024). Pesquisa sobre impactos da regulamentação do transporte por aplicativos.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das leis do trabalho para concursos**. Salvador: Juspodivm. 7ª edição, 2017, pág.463.

ROSA, Cassio Abreu da; ZANATO, Lenise da Silva. **O vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma**. Erechim: Deviant Ltda, 2020.

TAVARES, Maria da Conceição (2023). **“Precarização do Trabalho e a Nova Economia”**. Revista de Direito do Trabalho.

TRT-2ª Região - 15ª Turma Recursal - **1000123-89.2017.5.02.0038** - Rel.: DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA PEREIRA