

OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E OS MECANISMOS EXISTENTES NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO A ESSE TRABALHADOR¹

Ádria Santos Carvalho²
Carlos Antônio Dias Filho³
Orientador: Prof. Renato Souza Silva⁴

RESUMO

O presente trabalho visa fazer uma análise na Consolidação das Leis do Trabalho e no Regulamento da Previdência Social a partir do seguinte questionamento: em tempos de uberização do trabalho, os motoristas de aplicativos são protegidos pela legislação brasileira? Estudar essa temática é relevante, pois no que se refere ao transporte individual, a inovação tecnológica gerou muitas dúvidas, o que justifica a contextualização do surgimento do fenômeno da uberização e das relações trabalhistas nele envolvidas. O enfoque recai sobre o trabalhador autônomo para conferir proteção na legislação àquele que não possui vínculo empregatício. Para o estudo, foram analisados quatro casos, que apresentaram posicionamentos diferentes conforme entendimento jurisprudencial brasileiro. Conclui-se, portanto, que é necessário regulamentar leis para proteção dos motoristas de aplicativos, garantindo-lhes direitos básicos.

Palavras-chave: Motoristas de Aplicativo; Uberização; Lei de Proteção ao Motorista; Trabalhador Autônomo.

ABSTRACT

The present paper aims at analysing the Consolidation of the Working Laws and the Regulations of Social Security based on the following issue: in light of uber driving, are these application drivers secured by the Brazilian legislation? It is relevant to study this topic as, regarding individual transportation, this technological innovation has raised many questions, which justifies the contextualization of the arousal of the uber phenomenon and of the working relations intricate to it. The focus is on the autonomous worker, so that legislation protects those who do not are secured by a formal job. For this study four cases were analysed, which presented different rules according the Brazilian jurisprudence understanding. To sum up, it is necessary to pass bills that protect app drivers, ensuring them their basic rights.

Keywords: App Drivers; Uber Driving; Drivers Protection Law; Autonomous Worker.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Mais de Ituiutaba- FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no segundo semestre de 2023.

² Acadêmica do 10º Período do curso de Direito na Faculdade Mais de Ituiutaba - FACMAIS. E-mail: adria.carvalho@aluno.facmais.edu.br

³ Acadêmico do 10º Período do curso de Direito na Faculdade Mais de Ituiutaba - FACMAIS. E-mail: carlos.filho@aluno.facmais.edu.br

⁴ Professor-orientador. Docente da Faculdade Mais de Ituiutaba - FACMAIS. E-mail:renato.souza@facmais.edu.br

1. INTRODUÇÃO

As diversas transformações sociais, históricas e econômicas do século XXI impulsionaram novas concepções na sociedade. Entre essas mudanças, as mais impactantes estão relacionadas às inovações tecnológicas, que desenvolvem um papel fundamental na praticidade de execução de tarefas diárias, como, por exemplo, ao oferecer a oportunidade de realizar ações variadas por meio de um único clique na tela do celular.

Como aponta o professor em Direito Político e Econômico, Eduardo Brasileiro (2022, p.24): “o que antes era lento, de difícil acesso, demorado, distante, caro, inacessível ou impossível, na Quarta Revolução Industrial tornou-se fácil, rápido, próximo, acessível e possível”. Dessa forma, atividades que, há cinquenta anos, exigiam uma semana para serem realizadas, como a troca de mensagens básicas, atualmente, são executadas em uma fração de segundo por meio de aplicativos de mensagens.

Na história da humanidade as revoluções industriais foram responsáveis por modificar a forma como o homem se relacionava e trabalhava. Assim como apontado por Eduardo Brasileiro (2022, p. 26):

A chamada Primeira Revolução Industrial, entre 1760 e 1840, foi marcada principalmente pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, com o início da produção mecânica. Essa evolução permitiu que as atividades humanas manuais passassem a ser realizadas pela máquina a vapor que contribuiu para o rápido aumento da produção de mercadorias, dada a eficiência do maquinário utilizado. Já a Segunda Revolução Industrial, sedimentada a partir da metade do século XIX, foi marcada pelo alargamento das vias férreas, o surgimento do automóvel, bem como, de novas atividades econômicas, como a siderurgia e aquelas relacionadas às fontes de energia como o petróleo, água e urânio. Com a chegada da eletricidade e a criação da linha de montagem foi possível a produção em massa e diversificada (fracionada), que marcou esse momento, assim como o telefone e o cinema que surgiram também nessa época. Por derradeiro, a Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960, também chamada de revolução digital ou do computador, foi marcada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe, da computação pessoal e da internet.

Desse modo, podemos notar que estamos vivendo um período semelhante ao que foi vivido nas revoluções anteriores que, por devido às inovações de suas respectivas épocas, novas formas de trabalhar e novas indústrias se criaram. Um exemplo muito emblemático dessa nova forma de trabalho é o dos motoristas por meio

da plataforma digital. As empresas de aplicativos de transportes surgiram com a finalidade de agilizar e aprimorar a qualidade no serviço de transporte de pessoas e reduzir o valor do serviço, tornando o mercado competitivo e tirando a oligarquia no setor (Costa e Duarte, 2023).

Resultante da revolução digital, desenvolveu-se o fenômeno da uberização do trabalho, ou seja, uma nova forma de prestação de serviço, bem como novo controle e gerenciamento do trabalho, manifestando relativo a um processo de informalização e precarização. Como consequência, uma série de condições e características que tornam as condições laborais desses profissionais instáveis, inseguras e até mesmo desfavoráveis. Assim, as plataformas de transporte são encarregadas pela instauração de condições de trabalho cada vez menos intelectuais, cuja ação humana é subvalorizada e, por isso, depreciada.

Diante desse cenário, advêm novas demandas para o campo do Direito do Trabalho, surgindo a seguinte questão: em tempos de uberização do trabalho, os motoristas de aplicativos são protegidos pela legislação brasileira? A busca de uma resposta para essa pergunta direcionou a elaboração do objetivo geral deste artigo, isto é, elaborar um estudo analisando a legislação brasileira com enfoque na Consolidação das Leis do Trabalho e no Regulamento da Previdência Social, para verificar se há mecanismo de proteção dos motoristas de aplicativo Uber.

Nesse sentido, os objetivos específicos propostos são: apresentar os conceitos doutrinários e legais do Direito do Trabalho, especialmente sobre vínculo de emprego, trabalhador autônomo, trabalhador empregado; conhecer os aspectos gerais sobre a relação de trabalho/emprego, as situações onde há e não há vínculo de emprego para o motorista de aplicativo e o posicionamento jurisprudencial sobre referidas situações; e demonstrar, na norma brasileira, a legislação que ampara os motoristas de aplicativo nas situações onde não há vínculo empregatício.

Perante o crescente número de aplicativos de transporte em diferentes regiões do país, reconhecidos graças à sua eficiência e baixo custo, mas também à possibilidade de motoristas se cadastrarem na plataforma e obterem renda, apresenta-se a importância de uma análise jurídica do assunto com base na legislação brasileira.

A escolha deste tema se justifica por sua contribuição significativa no âmbito jurídico, uma vez que se trata de um assunto atual e em constante evolução, especialmente pelo fato do aplicativo Uber ter sido introduzido no Brasil apenas em

2014. Portanto, uma pesquisa de natureza científica sobre o assunto pode produzir informações e reflexões importantes para o debate jurídico.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A EMPRESA UBER COMO PARADIGMA DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A Uber, como um dos principais pioneiros desse novo modelo de exploração de capital, deu surgimento ao termo “uberização”, que abrange todos os outros aplicativos que funcionam por meio de plataformas digitais, oferecendo uma ampla gama de serviços.

A historiadora Virgínia Fontes (2018, p.10) explica a questão do verbo “uberizar” ressaltando que esse resultou do termo “uberização das relações de trabalho” e do enorme impacto causado pela Uber, que mesmo sendo uma empresa específica não é original tampouco a única. A autora ressalta que são várias as modalidades de *startups* que atravessam setores como transporte, financiamento e produção, e a maioria delas parte do pressuposto de uma economia colaborativa, onde se estimula iniciativas compartilhadas sem fins lucrativos ou econômicas.

A Uber foi introduzida no mercado brasileiro em 2014, primeiro no Rio de Janeiro, depois em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, a empresa está em mais de 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas (UBER, 2023). Em sua página online, a empresa garante uma série de comodidades para os parceiros que optam por se inscrever nas ofertas de seus serviços. Para além da garantia de lucratividade, desde o primeiro percurso, proporciona vantagens e privilégios aos seus colaboradores, incluindo assistência 24 horas, um sistema de apoio em situações de emergência, cobertura para acidentes pessoais dos passageiros e até mesmo um Código de Conduta destinado a garantir viagens seguras e tranquilas, com medidas disciplinares previstas para quem não cumprir as diretrizes.

Com o lema “você decide quantas horas irá dirigir, você decide quanto irá ganhar”. A partir da justificativa de autonomia dos seus colaboradores, a Uber dispensa qualquer vínculo com os motoristas, denotando-se como mera intermediária das relações entre passageiros e motoristas.

Tendo em vista a Consolidação das Leis Trabalhistas que estabelece regulamentações para contratos de trabalho baseados em jornadas fixas, nas quais o empregado está à disposição do empregador, no contexto da Uberização, surgem controvérsias quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes envolvidas. Nesse cenário, não existe uma definição de jornada máxima de trabalho, pois o colaborador permanece constantemente disponível para o aplicativo. Dessa forma, seguindo a perspectiva da empresa de que o colaborador é quem determina o valor de seus ganhos e a quantidade de horas de trabalho, o condutor, com o objetivo de garantir uma renda básica para sua sustentação, acaba por aceitar condições desfavoráveis, frequentemente envolvidas jornadas de trabalho prolongadas e extenuantes.

2.2 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

As relações de trabalho e relação de emprego são conceitos fundamentais no campo do Direito Trabalhista e das relações trabalhistas. Assim, essas relações são dois conceitos jurídicos que se relacionam, mas que possuem características próprias. Sendo assim, a relação de trabalho é um conceito mais amplo, que engloba todas as formas de prestação de serviços, remuneradas ou não, de forma pessoal, habitual e subordinada. Conforme o jurista e Ministro do TST, Maurício Delgado (2019, p. 334):

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Logo, a relação de emprego é uma forma de relação de trabalho, que é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Conforme Delgado (2019, p.337), os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Desse modo, a relação de emprego deriva da conjugação desses determinados e específicos elementos inarredáveis, sem os quais não se configura a mencionada relação. Ademais, percebe-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é considerada como uma relação de emprego.

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua como empregador a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943). O § 1º do mesmo artigo equipara a empregador, como os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Para Delgado (2019, p. 493):

O empregador não é a empresa — ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

Logo, a concepção jurídica de empregador está intrinsecamente relacionada à figura do empregado. Quando há a presença do empregado em um contrato de trabalho estabelecido com um tomador de serviços, ele assumirá automaticamente a condição de empregado na relação jurídica estabelecida.

O empregado é um sujeito da relação de emprego. Em um sentido geral, é conceituado como aquele que se encontra fixado na empresa, ou ainda, aquele que por ela é aproveitado, prestando serviços de natureza não eventual e possuindo dependência do empregador mediante um salário. Assim sendo, é válido destacar que, por se tratar de um sujeito na relação de emprego, é correto afirmar que todo empregado é um trabalhador. No entanto, nem todo trabalhador é um empregado, como os autônomos.

Em consequência, exposto na alínea “h” do inciso V do art. 12 da Lei nº 8.212/91, o trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. Percebe-se que é a legislação previdenciária que conceitua o trabalhador autônomo, pois este é considerado segurado de seu sistema e a CLT não se aplica ao trabalhador autônomo, apenas aos empregados. Ademais, o trabalhador assume os riscos de sua própria atividade, enquanto na relação de emprego os riscos da atividade ficam sob

responsabilidade do empregador, conforme estabelecido pelo artigo 2º da CLT. Segundo as alegações da empresa Uber:

Não há subordinação pelos motoristas, tratam-se de profissionais autônomos, inexistindo exclusividade. Por meio de uma plataforma digital, elas prestam serviço aos motoristas, facilitando a comunicação com os passageiros, tendo total autonomia para estabelecer quais dias e horários quisessem conectar ao aplicativo, e para manter a parceria com elas a única exigência seria a "constante promoção de experiências positivas para os usuários " (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Nesse contexto, o trabalhador autônomo desenvolve uma atividade autônoma, sendo completamente independente, dado que sua execução não possui a subordinação a um empregador. No entanto, para garantir uma relação de trabalho justa e equitativa em qualquer sociedade, é de extrema importância haver direitos dos empregados. À vista disso, em seus artigos, a CLT garante aos trabalhadores empregados uma série de direitos, como:

- Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS): o empregado tem direito a ter seu contrato de trabalho registrado na CTPS, o que garante a ele o direito a todos os benefícios previstos na legislação trabalhista;
- Jornada de trabalho: a jornada de trabalho normal não pode exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- Descanso semanal remunerado: o empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas;
- Férias: o empregado tem direito a férias remuneradas de 30 dias a cada 12 meses de trabalho;
- Pagamento de hora extra: o empregado que trabalhar em horas extras tem direito a um acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal;
- 13º salário: o empregado tem direito a receber um 13º salário, que é um salário extra pago no final do ano;
- FGTS: o empregador é obrigado a depositar mensalmente um percentual do salário do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Seguro-desemprego: o empregado que for demitido sem justa causa tem direito a receber o seguro-desemprego, que é um benefício previdenciário que visa garantir o sustento do trabalhador durante o período de desemprego.

Além desses direitos, a CLT também prevê uma série de outras garantias para os trabalhadores, como o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, o direito a não sofrer discriminação no trabalho e o direito a se organizarem em sindicatos.

Como o empregado é aquele que presta serviços de forma subordinada, recebendo ordens de um empregador e estando sujeito a uma jornada de trabalho e a um salário fixo. O autônomo, por outro lado, é aquele que presta serviços por conta própria, sem vínculo empregatício, assim, não têm direito aos benefícios trabalhistas que são garantidos aos empregados. Em contrapartida, os trabalhadores autônomos podem receber os benefícios previdenciários, que são direitos concedidos aos trabalhadores que contribuem para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Esses benefícios são voltados para garantir a proteção social dos trabalhadores e de seus dependentes em determinados casos.

Segundo a Lei 8.213/91 em seu artigo 11 há o rol das pessoas físicas que são obrigatoriamente filiadas ao RGPS e que devem pagar contribuição previdenciária na qualidade de segurado. Entre os segurados obrigatórios, há o segurado empregado, o qual presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração. Há também os denominados contribuintes individuais (CI), que podem ser definidos como prestadores de serviço por conta própria, isto é, os conhecidos autônomos.

Segundo a Lei 8.212/91, artigo 20, a contribuição do empregado é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário de contribuição mensal, e é feita pelo empregador, que desconta o valor do salário do trabalhador e o repassa ao INSS. Em oposição, o contribuinte individual paga mensalmente, por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS) ou do Guia da Previdência Social (GPS), na qual a alíquota de contribuição será de vinte por cento sobre o respectivo salário de contribuição.

Os benefícios previdenciários para empregados e trabalhadores autônomos são, conforme o artigo 25 e seguintes do Decreto nº 3048/99 são:

- Aposentadoria por incapacidade permanente: benefício concedido ao trabalhador permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa

e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com a avaliação da perícia médica do INSS;

- Aposentadoria programada: benefício que exige sessenta e dois anos de idade, se mulher, e sessenta e cinco anos de idade, se homem; e quinze anos de tempo de contribuição, se mulher, e vinte anos de tempo de contribuição, se homem;
- Auxílio por incapacidade temporária: benefício concedido ao trabalhador que está temporariamente incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos;
- Salário-maternidade: benefício concedido à segurada ou ao segurado (em situações de adoção ou falecimento da segurada) que está em licença em caso de parto, aborto não criminoso e em caso de adoção ou guarda para adoção de criança;
- Pensão por morte: benefício concedido aos dependentes do trabalhador que faleceu;
- Auxílio-reclusão: benefício concedido aos dependentes do trabalhador que está preso em regime fechado.

Ademais, o trabalhador empregado poderá receber o benefício auxílio-acidente, que é o benefício concedido ao trabalhador vítima de acidente de trabalho com sequelas que o impedem de exercer suas atividades laborais de forma plena, e o benefício salário-família, que é concedido, mensalmente, ao segurado com salário de contribuição inferior ou igual a R\$ 1.425,56, na proporção do respectivo número de filhos ou de enteados e de menores tutelados, desde que comprovada a dependência econômica desses.

Diante do exposto, percebe-se que a falta de direitos pode colocar os trabalhadores autônomos em uma situação de vulnerabilidade. Eles podem ter dificuldade em obter um salário justo, ainda que trabalhem longas horas e não possuam nenhum direito trabalhista em caso de acidente ou doença. Ambos os grupos desempenham papéis essenciais na economia e, portanto, merecem proteção legal e consideração adequada.

2.3 POSICIONAMENTO BRASILEIRO

Em 27 de março de 2018 foi publicada a Lei 13.640/2018, que ficou conhecida pela Lei do Uber, a qual alterou a Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana, 12.587/2012, para estabelecer a regulação do transporte remunerado privado individual de passageiros, que é prestado pelos os chamados transportes por aplicativos. Conforme o art. 2º da Lei, esse transporte é um serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Além disso, a Lei estabeleceu que a competência para regulamentação desse serviço é dos Municípios e do Distrito Federal, responsáveis pela cobrança dos tributos municipais e também por exigir a contratação do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP), do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT), além da inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Essa lei também impõe algumas exigências pessoais ao motorista, sejam elas: possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B, ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; 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; emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

O legislador impôs para o motorista mais um encargo relativo à prestação dos serviços: a contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros. Contudo, além de não haver qualquer menção no texto que visasse suavizar as vulnerabilidades já enfrentadas pelos motoristas, o legislador ainda lhe impôs mais um custo, o que infere na obrigatoriedade de inscrição do segurado na Previdência Social como contribuinte individual, e não como empregado.

Por outro lado, a Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, conhecida como "Lei do Caminhoneiro", é uma lei brasileira que regulamenta o exercício da profissão de motorista profissional, que são aqueles que exercem atividade remunerada na condução de veículos automotores de transporte de passageiros ou de carga. Essa

lei, tem como objetivos: garantir a segurança, a saúde e a qualidade de vida dos motoristas profissionais; melhorar as condições de trabalho dos motoristas profissionais e promover a valorização da profissão de motorista profissional.

Outrossim, estabelece os seguintes direitos dos motoristas profissionais: acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional; atendimento pelo Sistema Único de Saúde (SUS); proteção do Estado contra ações criminosas; acesso a serviços especializados de medicina ocupacional e jornada de trabalho controlada e registrada, direito a seguro de vida e invalidez e isenção de responsabilidade por prejuízos causados por terceiros.

A lei ainda é recente, e é necessário que seja regulamentada e fiscalizada para que seja cumprida na prática.

3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento dessa investigação científica, utilizou-se a pesquisa teórica e/ou bibliográfica com base em documentos jurídicos, tais como Constituição Federal (1988), Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 8.212/91 e Decreto nº 4.813. O trabalho também está fundamentado na obra *Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho* (2017), da historiadora e professora Dra. Virgínia Fontes, na obra *Curso de Direito do Trabalho* (2019), do Ministro do TST Dr. Maurício Delgado e na obra *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho* (2022), do advogado e Dr. Eduardo Brasileiro.

Por outro lado, fez-se uma análise de quatro jurisprudências, a saber: 1ª) da 33ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte/MG; 2ª) 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG; 3ª) 37ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte/MG e a 4ª) Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo/SP.

Os resultados serão apresentados sob a forma de discussões e exposição de dados, na sequência deste artigo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dada a demanda relativamente recente, o entendimento jurisprudencial entre os juízes e tribunais brasileiros ainda não é pacífico, havendo, assim, evidentes

divergências nas decisões tomadas quanto à natureza do vínculo de trabalho e os direitos trabalhistas devidos.

Dessa forma, analisaremos algumas decisões dos tribunais a favor e contra o vínculo empregatício dos motoristas com empresas de aplicativos de transporte de passageiros.

4.1. DECISÕES POSITIVAS DE VÍNCULO

No Brasil, a primeira decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber ocorreu na 33ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, MG. O Juiz Márcio Toledo Gonçalves condenou a empresa ao pagamento dos seguintes direitos: verbas de aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3 (um terço) constitucional, 13º (décimo terceiro salário), FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço) com 40% (quarenta por cento) de todo o contrato, multa do artigo 477, §8º da CLT, adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado, adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) com relação ao labor executado entre as 22 horas e as 05 horas, observando-se o instituto da hora ficta noturna, remuneração em dobro dos feriados laborados e ao reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho, além de assinar a CTPS (carteira de trabalho e previdência social). (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0122) (BRASIL, 2016).

O autor da ação afirmou que iniciou como motorista na empresa no dia 20 de fevereiro de 2015, constando sua rescisão contratual em 18 de dezembro de 2015 de modo unilateral e abusivo. Sustentou na inicial, que configura a relação de emprego e atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), nos seguintes fatos:

a) não recebeu as verbas trabalhistas a que teria direito; b) recebia salário-produção entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00; c) trabalhou, em média, duas horas diárias em sobre jornada durante todo contrato de trabalho; d) laborou em período noturno sem o pagamento de adicional; e) trabalhou em feriados sem que houvesse compensação ou pagamento em dobro; f) não recebeu as verbas rescisórias; g) devem ser aplicadas à ré as multas do art. 467 e 477, §8º da CLT; h) faz jus ao reembolso de despesas para a realização do trabalho; i) faz jus à indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112).

Em consequência, a parte ré apresentou sua defesa alegando, em preliminares, a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para julgar a ação e contestando os pleitos da inicial, afirmando:

a) ser uma empresa que utiliza a plataforma digital permitindo aos usuários do aplicativo solicitar transporte individual privado a um dos motoristas parceiros; b) a reclamante é quem os contratou através de uma prestação de serviço para captar e conquistar clientes; c) não havia habitualidade entre as partes por não ter dias e horários obrigatórios para realizar as atividades e nem personalidade, pois os usuários poderiam ser atendidos por qualquer um dos motoristas disponíveis na plataforma; d) o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112).

Nesse âmbito jurídico, verificou-se a presença dos requisitos exigidos na relação de emprego, tais como, os pressupostos de pessoa física e de personalidade que foram confirmados no momento em que a ré exige que seja realizado um pré-cadastro em sua plataforma, onde devem ser anexados os documentos solicitados pela empresa. Sobre a não eventualidade, a mesma restou caracterizada devido a ré impor exigências aos motoristas.

[...] se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que eram enviados e-mails, para que o motorista “ficasse com medo” e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112).

Referente à onerosidade, a ré remunerava os motoristas pelos serviços prestados, além de gratificá-los com bonificações quando realizavam as circunstâncias impostas e, sobre a subordinação, o autor teria que cumprir as imposições da ré no desenvolvimento das prestações de serviço e também seguir as regras estabelecidas pela empresa, sob pena de sofrer sanções disciplinares.

Em análise e considerando os pressupostos citados, o juiz titular Márcio Toledo Gonçalves, reconheceu a existência da relação de emprego entre as partes e em sua sentença argumentou que o âmbito do trabalho passou por diversas mudanças, citando a chamada “uberização”, vejamos:

A presente lide examina a chamada "uberização" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a

utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112).

Outra decisão favorável, é a decisão da Décima Primeira Turma do TRT 3ª Região, proferida nos autos do processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011, advindo da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, na qual concluiu pela procedência do pedido de reconhecimento de relação empregatícia entre as partes, onde baseou na presença, no caso concreto, dos elementos fático-jurídicos constantes nos art. 2º e 3º da CLT.

4.2. DECISÕES NEGATIVAS DE VÍNCULO

O processo tramitou na 37ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte. O autor afirmou que iniciou sua atividade como motorista no dia 01 de junho de 2016, sendo destituído do cargo em 21 de novembro de 2016 de maneira imotivada, ademais afirmou que:

a) realizava jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia em horários diversificados, mas principalmente noturnos; b) de segunda a quinta feira, iniciava a jornada por volta das 15/16h às 22/23h e, de sexta-feira a domingo, das 15/16h às 02/03h, recebendo semanalmente o valor de R\$504,42 em média. c) a Uber, através do aplicativo monitora o serviço realizado entre os motoristas e os passageiros, fixando a tarifa pelo serviço, no qual, retém 25% ou 30% do valor pago pelos clientes repassando semanalmente o restante da quantia recebida ao motorista (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137).

A empresa contestou argumentando que:

não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro; que, o reclamante foi inserido como motorista parceiro após o envio dos documentos solicitados, aceitado voluntariamente as condições que foram apresentadas para utilizar a plataforma Uber; que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo (TRT-BH 0011863- 62.2016.5.03.0137).

A sentença do juiz Filipe de Souza Sickert dispôs:

Não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural[...]. Lei n. 13.103/2015 não possui previsão de que todos aqueles que exerçam a atividade de motorista sejam considerados empregados. Pelo contrário, admite a

coexistência de motoristas autônomos e de motoristas empregados [...], a análise conjunta da prova documental e da prova oral revela a inexistência da subordinação jurídica a que se refere o art. 3º, caput, da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e as reclamadas (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137).

Portanto, a ação foi julgada improcedente pela falta de pressuposto jurídico (subordinação).

Em outra decisão do TRT-2, o autor não pode ser enquadrado como empregado da reclamada, nos moldes do art. 3º da CLT, por evidente autonomia e ausência de subordinação jurídica na relação jurídica havida entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo, não merecendo reforma a improcedência dos pedidos consubstanciados na ação. Em suma, o motorista seria um autônomo, sendo dono do seu próprio negócio, entretanto, faz contrato e segue as ordens de empresas de aplicativos para atuar gerando uma responsabilidade subsidiária, observando as vulnerabilidades de motoristas de aplicativos.

Diante dessas jurisprudências, fica evidente a falta de unanimidade em legitimar a decisão, tendo em vista que cada ação tem uma interpretação singular. Essa falta de unanimidade demonstra a necessidade de uma legislação específica para o trabalho de aplicativos, que leve em consideração as características dessa modalidade de trabalho e o impacto da tecnologia. Além disso, é importante que a regulamentação garanta a proteção social dos trabalhadores, que estão frequentemente expostos a riscos e vulnerabilidades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ascensão da Uberização no Brasil está tendo um impacto significativo na dinâmica das relações de trabalho. Isso requer uma abordagem cooperativa entre os órgãos competentes, com a doutrina e jurisprudência para abordar as muitas lacunas legais que ainda existem nessa nova esfera, tendo o objetivo de garantir a proteção dos trabalhadores hipossuficientes na relação de trabalho.

No espaço que se destina ao fechamento deste estudo, retoma-se o objetivo ele a proposto: elaborar um estudo analisando a legislação brasileira com enfoque na Consolidação das Leis do Trabalho e no Regulamento da Previdência Social, para verificar se há mecanismo de proteção dos motoristas de aplicativo.

Diante de tudo que foi exposto no trabalho, foi possível concretizar os objetivos estabelecidos, bem como chegar a uma conclusão. A partir da análise da legislação, constatou-se que existem alguns mecanismos que podem ser utilizados para proteger esses trabalhadores que não possuem vínculos empregatícios, como:

- O Decreto nº 3048/1999 em seu artigo 25º, que trata dos benefícios aos segurados do RGPS, garante aos motoristas de aplicativo, sendo um trabalhador autônomo, o direito à aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e outros benefícios previdenciários;
- A Lei 13.103/2015 em seu artigo 2º, que regulamenta atividade remunerada na condução de veículos automotores de transporte de passageiros ou de carga, estabelece os direitos dos motoristas essenciais para a sua segurança, saúde e bem-estar;
- A Lei 13.640/2018 em seu inciso II, parágrafo único, do artigo 11-A, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, estabelece a contratação do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT).

Concluimos, pela análise da legislação, que os mecanismos de proteção ao trabalhador motorista de aplicativo se limitam aos benefícios previdenciários, não havendo direitos pelo trabalho. Portanto, fica evidente a falta de garantia e da devida proteção da legislação brasileira ao vulnerável trabalhador motorista de aplicativo. Isso ocorre porque a Justiça do Trabalho ainda não decidiu, de forma definitiva, se existe ou não vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as plataformas que eles utilizam. Essa incerteza legal dificulta o acesso dos motoristas aos direitos trabalhistas e impede que eles tenham a mesma segurança que os trabalhadores tradicionais.

Posto isso, algumas medidas que poderiam ser adotadas incluem: o reconhecimento do vínculo empregatício, garantindo que os motoristas tenham acesso a todos os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira; o estabelecimento de regras mínimas para as plataformas digitais, como por exemplo a proibição de cobranças abusivas, estabelecimento de limite de horas diárias trabalhadas, proibição de controle excessivo sobre os motoristas, demissão arbitrária

e, por fim, o fortalecimento da fiscalização do trabalho. Essas medidas ajudariam a garantir melhores condições de trabalho aos motoristas uberizados.

A regulamentação do trabalho em plataformas digitais é uma medida necessária para garantir a proteção dos motoristas de aplicativos e assegurar que eles tenham condições de trabalho justas e dignas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DECRETO Nº 3048 DE 6 DE MAIO DE 1999**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.212 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm> Acesso em: 06 set. 2023.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. ISBN 9786556276113. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

COSTA, C. F. S.; DUARTE, I. de S. **A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, A LUZ DA JURISPRUDÊNCIA**. Revista Iberoamericana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 2691–2713, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5798. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5798>>. Acesso em: 21 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Marx e Marxismo - Revista do NIEP-Marx, [S.l.], v. 5, n. 8, p. 45-67. 2017.

MINAS GERAIS. **11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG**. Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011. Julgadora: Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti. Belo Horizonte, 17 de julho de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2023.

MINAS GERAIS. **33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Julgador: Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039>>. Acesso em: 04 set. 2023.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/ptBR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 30 ago. 2023.

_____. **37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Reclamação Trabalhista nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Julgador: Juiz Filipe de Souza. Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=WdURkhuvs%2BjfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=HH7W6G5UWnQ%3D&p_num=HH7W6G5UWnQ%3D&p_npag=x>. Acesso em: 04 set. 2023.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2**. Recurso ordinário nº1000229-91.2021.5.02.0044. <São Paulo, 03 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1369911303/inteiro-teor-1369911444>>. Acesso em: 12 set. 2023.