



FACULDADE DE JUSSARA FAJ

CURSO DE DIREITO

**REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO
INDIVIDUAL NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES:
UM OLHAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO**

JUSSARA/GO

JANEIRO/2025

SAMUEL PRUDENTE ANES

**REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO
INDIVIDUAL NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES:
UM OLHAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo elaborado como pré-requisito do Curso de Direito da Faculdade de Jussara-FAJ, para obtenção de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II – TCC II, do docente: Prof^a Me. Sanderson Mendanha Peixoto.

Sob orientação do Prof. Me. Gisley Alves de Faria

JUSSARA/GO

JANEIRO/2025



SAMUEL PRUDENTE ANES

**REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO
INDIVIDUAL NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES:
UM OLHAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo elaborado como pré-requisito do Curso de Direito da Faculdade de Jussara-FAJ, para obtenção de nota para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II – TCC II, do docente: Prof^º Me. Sanderson Mendanha Peixoto.

Sob orientação do Prof. Me. Gisley Alves de Faria

Data da aprovação: 18/02/2025

BANCA EXAMINADORA:

Mestre em Direito Agrário

Gisley Alves de Faria

Faculdade de Jussara (FAJ)

Orientador

Professor Mestre Sanderson Mendanha Peixoto (FAJ)

Membro da banca

Professora Mestra Claudia Elaine Costa de Oliveira (FAJ)

Membro da banca

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho representa o encerramento de uma importante etapa acadêmica, marcada por desafios e aprendizados. Nesse percurso, muitas pessoas contribuíram direta ou indiretamente para a concretização deste estudo, seja pelo apoio, incentivo ou pelo compartilhamento de conhecimento.

Agradeço a todos que, de alguma forma, estiveram presentes durante essa jornada, oferecendo suporte e motivação. Aos que contribuíram com reflexões e debates enriquecedores, possibilitando o aprimoramento desta pesquisa, expresso minha gratidão.

Também registro meu reconhecimento à instituição de ensino e ao curso, pelos ensinamentos e oportunidades proporcionadas ao longo da graduação. Por fim, sou grato a todos que, com gestos de incentivo e compreensão, colaboraram para a concretização deste trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 A UBERIZAÇÃO ENQUANTO FORMA DE TRABALHO.....	8
2.1 IMPLICAÇÕES LEGAIS DO PROJETO DE LEI PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS.....	11
2.2 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO NA PERSPECTIVA JURÍDICA.....	13
3. UBERIZAÇÃO E O IMPACTO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....	14
3.1 O DIREITO A UBERIZAÇÃO, HÁ PROTEÇÃO?.....	18
3.1.1 Teoria da subordinação estrutural.....	20
3.1.2 Impacto da uberização no direito e na dignidade do trabalhador.....	21
4 CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES: UM OLHAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO¹

Samuel Prudente Anes²

Esp. Gisley Alves de Faria³

RESUMO: Este trabalho analisa os impactos da regulamentação do transporte remunerado privado individual sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, com ênfase nos motoristas de aplicativos, à luz do Direito do Trabalho. A pesquisa explora as transformações nas relações laborais impulsionadas pela inovação tecnológica e pela ascensão das plataformas digitais, destacando os desafios jurídicos e sociais enfrentados por esses trabalhadores. A ausência de vínculo empregatício formal e a precarização das condições de trabalho são investigadas sob a perspectiva dos princípios da primazia da realidade e da função social do trabalho. A Lei nº 13.640/2018 é analisada como marco regulatório inicial, mas suas lacunas são apontadas como fatores que perpetuam a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativos. Por meio de uma abordagem teórico-bibliográfica, o estudo ressalta a necessidade de avanços legislativos que garantam condições dignas de trabalho, conciliando inovação tecnológica com justiça social.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização; Regulamentação; Precarização; Direitos fundamentais; Motoristas de aplicativos.

ABSTRACT: This study analyzes the impacts of the regulation of individual paid private transportation on the fundamental rights of workers, with an emphasis on app-based drivers, from the perspective of Labor Law. The research explores the transformations in labor relations driven by technological innovation and the rise of digital platforms, highlighting the legal and social challenges faced by these workers. The absence of formal employment relationships and the precarization of working conditions are examined through the principles of the primacy of reality and the social function of labor. Law No. 13,640/2018 is analyzed as an initial regulatory framework, but its shortcomings are identified as factors that perpetuate the vulnerability of app-based drivers. Through a theoretical and bibliographical approach, the study emphasizes the need for legislative advancements to ensure decent working conditions, reconciling technological innovation with social justice.

KEYWORDS: Uberization; Regulation; Precarization; Fundamental rights; App-based drivers.

1 INTRODUÇÃO

¹ Trabalho de conclusão de Curso realizado no 10º período do curso de Direito na FAJ

² Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail. paulofernandop45@gmail.com

³ Professor Especialista vinculado à instituição.

A inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho transformou profundamente as relações laborais e desafiou o arcabouço jurídico vigente. Um dos exemplos mais emblemáticos desse fenômeno foi a chegada da Uber ao Brasil em 2014, que introduziu uma nova perspectiva ao transporte remunerado privado individual. Apesar de o transporte individual já ser amplamente oferecido pelos táxis, essa categoria consolidou-se ao longo das décadas como um serviço regulamentado, mas marcado por preços elevados e pouca flexibilidade, o que limitava o acesso de grande parte da população (Ferrer & Mollica, 2017).

Com a crescente competitividade de mercado, a inovação tecnológica tornou-se um diferencial, e a combinação da internet com smartphones possibilitou o surgimento de plataformas digitais, como a Uber, que conectam motoristas particulares a passageiros. Essa proposta atraiu usuários pelo custo-benefício e pela conveniência, mas gerou impactos significativos nas relações de trabalho (Franco & Ferraz, 2019). Motoristas que antes não estavam vinculados à categoria de taxistas passaram a integrar o mercado de transporte de passageiros sem vínculo empregatício com as plataformas digitais.

Isso implicou desafios adicionais, como a necessidade de arcar integralmente com as despesas de manutenção dos veículos, além de enfrentar jornadas exaustivas para alcançar rendimentos que garantam a subsistência. A ausência de um vínculo formal deixou esses trabalhadores em uma posição vulnerável, sem acesso a direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, ou proteção previdenciária. Esse cenário ressalta a relevância do Direito do Trabalho, que busca equilibrar a relação entre trabalhadores e empregadores, assegurando proteção aos direitos fundamentais mesmo em contextos de inovação e flexibilidade, como o trabalho mediado por aplicativos (Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019).

A regulamentação pelo Direito do Trabalho mostrou-se crucial para assegurar o equilíbrio entre a livre iniciativa e a proteção dos trabalhadores. Nesse cenário, a Lei nº 13.640/2018 emerge como um marco na tentativa de disciplinar o transporte remunerado privado individual de passageiros, ao delegar aos municípios e ao Distrito Federal a responsabilidade pela regulamentação e fiscalização (Brasil, 2018). Contudo, essa delegação trouxe novos desafios, principalmente no que tange à precarização das condições de trabalho e à garantia de direitos fundamentais, como controle de jornada, remuneração justa e proteção social.

O objetivo central desta pesquisa é analisar os impactos da regulamentação do transporte remunerado privado individual nos direitos fundamentais dos trabalhadores, com enfoque específico nos motoristas de aplicativos. A partir de uma perspectiva jurídico-

trabalhista, busca-se compreender como a legislação existente, especialmente a Lei nº 13.640/2018, aborda questões essenciais para a dignidade e a segurança dos trabalhadores nesse modelo de trabalho.

A pesquisa justifica-se pela relevância do tema na contemporaneidade, uma vez que a flexibilização e a independência, características do trabalho por aplicativos, frequentemente colocam os motoristas em situações de vulnerabilidade. Embora a autonomia aparente seja atrativa, ela não se traduz, na prática, em proteção adequada contra jornadas exaustivas, ausência de direitos trabalhistas tradicionais e insegurança econômica.

Assim, o estudo adota uma abordagem teórico-bibliográfica, com uma metodologia analítico-interpretativa. A análise será conduzida com base no método indutivo, partindo de um panorama geral sobre as transformações nas relações de trabalho e a evolução do Direito do Trabalho, para, posteriormente, focar nas especificidades da regulamentação dos motoristas de aplicativos no Brasil.

2 TRANSPORTE PÚBLICO X TRANSPORTE PRIVADO

O transporte público desempenha um papel essencial na estruturação das atividades urbanas, sendo responsável por atender grande parte da mobilidade urbana nas cidades brasileiras. Conforme dados da Associação Nacional de Transportes Públicos (ANTP), a locomoção por transporte público coletivo representa cerca de 60% do deslocamento mecanizado nas áreas urbanas do país, gerando impacto significativo na economia, com mais de 500 mil empregos diretos e uma movimentação financeira anual de mais de 25 bilhões de reais (Ferrara, 2020). Além disso, o transporte público é regulado e fiscalizado pelo poder público, oferecendo serviços essenciais que asseguram o deslocamento da população de maneira acessível e segura, conforme os princípios estabelecidos pela Política Nacional de Mobilidade Urbana, disposta na Lei nº 12.587/2012 (Brasil, 2012).

Apesar de sua importância, o transporte público enfrenta desafios como a insuficiência de infraestrutura, tarifas elevadas e a concorrência crescente com modalidades de transporte privado. O transporte individual privado, por sua vez, teve seu incentivo promovido por políticas públicas que facilitaram a aquisição de veículos, como automóveis e motocicletas. Esse movimento resultou em um aumento expressivo na frota de veículos nas áreas urbanas, gerando congestionamentos, aumento da poluição e sobrecarga nas vias públicas (Rosa, 2018).

Nos últimos anos, o surgimento de plataformas de transporte sob demanda, como a

Uber e a 99, trouxe uma nova dinâmica ao setor de mobilidade urbana. Essas empresas, baseadas em tecnologias de geolocalização e algoritmos de correspondência dinâmica, oferecem um serviço diferenciado ao conectar motoristas particulares a passageiros, promovendo maior flexibilidade, rapidez e conveniência para os usuários (Coutinho, 2020). No entanto, a competitividade gerada por essas plataformas também trouxe desafios, especialmente no que se refere às condições de trabalho dos motoristas parceiros.

Ao contrário do transporte público regulamentado, que segue critérios de segurança e estabilidade trabalhista, o transporte sob demanda opera em um modelo de economia colaborativa que, embora ofereça flexibilidade, muitas vezes precariza as relações de trabalho. Motoristas de aplicativos não possuem vínculo empregatício com as plataformas, sendo responsáveis por custear suas próprias despesas, como manutenção dos veículos, combustível e impostos, enquanto enfrentam longas jornadas de trabalho para alcançar uma renda mínima (Coutinho, 2020).

Esse cenário acende um importante debate à luz do Direito do Trabalho, sobretudo no que diz respeito à necessidade de proteção dos direitos fundamentais desses trabalhadores. A ausência de regulamentação clara sobre as relações laborais entre motoristas e plataformas tecnológicas levanta questões quanto à segurança jurídica, ao acesso a direitos básicos como férias remuneradas, seguro-desemprego e previdência social, bem como à possibilidade de estabelecimento de condições mais justas e equilibradas no ambiente digital (Alves, 2018).

Assim, a discussão entre transporte público e privado transcende a questão da mobilidade urbana, alcançando o campo jurídico e social. Torna-se imperativo que o poder público, as empresas e a sociedade promovam um diálogo que contemple tanto o direito à mobilidade quanto a garantia de relações de trabalho dignas e condizentes com os princípios constitucionais.

2.1 TRABALHO DIGNO E A INFORMALIDADE

O trabalho é reconhecido como uma das bases fundamentais da vida humana digna, sendo considerado o "mais importante dos direitos fundamentais" (Wandelli, 2016) e, concomitantemente, um dos principais direitos sociais (Delgado, 2019). A dignidade da pessoa humana, que orienta a concepção do trabalho digno, está positivada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal como fundamento da República Federativa do Brasil. Segundo Ingo Sarlet (2011, p. 28), a dignidade pode ser entendida como:

“a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.” .

Essa perspectiva coloca o ser humano como centro e fim do ordenamento jurídico, reforçando que a dignidade não é um valor concedido, mas sim reconhecido pela Constituição, cabendo ao Direito do Trabalho a tarefa de garantir condições justas e humanas nas relações laborais. Antunes e Filgueiras (2020) enfatizam que o trabalho, enquanto direito fundamental, deve ser pautado na dignidade humana, rejeitando a adoção de uma lógica meramente utilitarista. Nesse sentido, um pacto constitucional, assumido em 1988, propôs a busca pela justiça social por meio do trabalho digno, destacando que qualquer exercício econômico que não valorize o trabalhador está fora da proteção constitucional (Coutinho, 2020).

Contudo, na prática, a efetivação do trabalho digno encontra desafios profundos, especialmente diante do aumento da informalidade e da precarização das condições laborais. Conforme Barreto (2022), o conceito de trabalho digno deve ir além da sobrevivência básica, englobando condições que garantam qualidade de vida, jornadas equilibradas, salário justo e oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

O tema da informalidade no Brasil é histórico e remonta à abolição da escravatura, momento em que grande parte da população ativa, especialmente pessoas negras, não conseguiu se inserir no mercado de trabalho formal. Mesmo com o avanço das políticas econômicas ao longo do século XX, o mercado formal nunca foi capaz de abranger a totalidade da força de trabalho nacional, o que gerou a proliferação de formas precárias de trabalho. De acordo com Antunes e Filgueiras (2020), o crescimento econômico no Brasil ocorreu sem uma distribuição equitativa de renda e bem-estar, perpetuando um mercado laboral marcado pela exclusão social e pela informalidade.

A informalidade, que pode ser definida como o trabalho não regulamentado pelo ordenamento legal, priva grande parte da população dos direitos sociais previstos constitucionalmente. Nesse contexto, destaca-se a consolidação de relações de trabalho marcadas pela ausência de proteção social e pela precarização, especialmente em setores rurais, autônomos e domésticos. Segundo a “Teoria da Marginalidade”, defendida por

Costa (2010), a economia brasileira se organiza de forma dual, com setores modernos convivendo com uma ampla parcela de trabalhadores informais, marginalizados das dinâmicas capitalistas hegemônicas.

As contradições nas novas formas de trabalho, como as oriundas da economia do compartilhamento, agravam ainda mais essa realidade. Embora as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) facilitem o monitoramento e a regulamentação do trabalho, observa-se uma narrativa empresarial que utiliza essas mesmas tecnologias para negar a condição de empregador e aprofundar a exploração da força de trabalho (Filgueiras; Antunes, 2020). Essa subordinação algorítmica, característica do trabalho uberizado, mascara relações de emprego, expondo os trabalhadores a condições desiguais e não gerenciáveis.

Portanto, o trabalho digno, além de um direito fundamental, deve ser tratado como prioridade na formulação de políticas públicas e no fortalecimento do ordenamento jurídico, enfrentando a precarização e garantindo condições que promovam a dignidade humana em todas as suas dimensões.

2.2 UBERIZAÇÃO

Nas últimas décadas, as relações de trabalho passaram por profundas transformações impulsionadas, sobretudo, pela inovação tecnológica. O avanço da tecnologia alterou a dinâmica do mercado de trabalho, extinguindo algumas profissões tradicionais e criando novas possibilidades de atuação, especialmente no contexto da economia digital. A popularização de plataformas digitais, como os aplicativos de transporte, trouxe à tona novas modalidades de trabalho, desafiando os modelos tradicionais de emprego e os conceitos normativos do Direito do Trabalho (Araújo & Zilber, 2019).

Nesse cenário, surgem discussões fundamentais sobre o enquadramento jurídico dessas novas formas de prestação de serviço, evidenciando a necessidade de adaptação das normas trabalhistas às realidades contemporâneas (Cassar, 2017). Em especial, observa-se uma crescente precarização das condições de trabalho para aqueles que atuam como motoristas de aplicativos, que, embora sejam parte essencial da infraestrutura da mobilidade urbana, frequentemente enfrentam jornadas exaustivas, ausência de direitos básicos e uma relação de subordinação disfarçada de autonomia.

O impacto da Lei nº 13.640/2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, é um marco legal nesse contexto, mas ainda levanta

questionamentos sobre sua eficácia em garantir direitos fundamentais aos trabalhadores desse segmento (Brasil, 2018). Assim, a análise dessa evolução histórica e tecnológica é imprescindível para compreender os desafios e oportunidades no campo das relações de trabalho, promovendo reflexões acerca da necessidade de adequação das legislações existentes para assegurar uma proteção justa e efetiva aos trabalhadores na era digital.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão consagrados como pilares da dignidade humana e da justiça social, sendo indispensáveis para assegurar condições mínimas de trabalho digno e igualdade nas relações laborais. No entanto, no contexto dos motoristas de aplicativos, a aplicabilidade desses direitos enfrenta desafios significativos (Costa, 2020). A ausência de vínculo empregatício formal, frequentemente alegada pelas empresas de transporte por aplicativos, coloca os motoristas em uma posição de vulnerabilidade jurídica. Esses profissionais não possuem acesso a direitos trabalhistas essenciais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, proteção previdenciária e licença médica, benefícios que são pilares da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Lei nº 13.640/2018, que regula o transporte remunerado privado individual de passageiros, trouxe avanços ao disciplinar a atividade, mas não aborda de forma específica a proteção trabalhista dos motoristas (Brasi, 2018). Esse cenário gera um vácuo legal, deixando esses profissionais à mercê de condições impostas unilateralmente pelas plataformas digitais. A promessa de autonomia frequentemente se transforma em subordinação velada, com controle indireto por meio de algoritmos, avaliação de desempenho e definição de tarifas.

Nesse contexto, destaca-se a aplicabilidade dos direitos fundamentais à luz da Constituição Federal, especialmente os artigos 1º, incisos III e IV, que tratam da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o artigo 7º, que elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo a proteção contra a precarização das condições laborais (Brasil, 1988).

No cenário da uberização, é necessário refletir sobre como princípios basilares do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade, que assegura que os fatos prevaleçam sobre documentos formais, e a função social da relação laboral, que enfatiza o papel das relações de trabalho na promoção da justiça social, podem ser aplicados para proteger trabalhadores em plataformas digitais (Ferreira, 2021). A análise evidencia desafios específicos desse modelo, como a falta de vínculo empregatício formal, a ausência de garantias trabalhistas tradicionais e a crescente dependência de algoritmos para a gestão laboral, ressaltando a necessidade de mecanismos regulatórios que equilibrem inovação

tecnológica, dignidade do trabalhador e equidade nas relações de trabalho.

A revolução tecnológica alterou profundamente as relações de trabalho, redefinindo papéis, dinâmicas e modelos de negócio. No caso dos motoristas de aplicativos, a tecnologia não apenas criou uma nova modalidade de prestação de serviços, mas também desafiou os conceitos tradicionais de vínculo empregatício e proteção trabalhista. Plataformas digitais, como Uber, 99 e outras, atuam como mediadoras entre o prestador de serviço e o usuário, sendo estruturadas com base em algoritmos e inteligência artificial que otimizam a oferta e a demanda (Slee, 2021).

Apesar das inovações, a inserção da tecnologia nas relações laborais também trouxe dilemas significativos. Motoristas de aplicativos enfrentam condições de trabalho precarizadas, como jornadas exaustivas, ausência de segurança jurídica e dependência econômica da plataforma. Essa realidade reflete a transformação do trabalhador em um "microempreendedor", caracterizado pela flexibilidade e autonomia prometidas, mas, na prática, submetido ao controle indireto das empresas, como as tarifas impostas, o bloqueio de contas e o sistema de avaliação dos clientes (Filgueiras; Antunes, 2020).

Além disso, a digitalização do trabalho também exacerbou desigualdades, uma vez que os motoristas são submetidos a uma competitividade constante e a uma instabilidade de rendimentos, agravada pela ausência de garantias contratuais. Por fim, o impacto da tecnologia no contexto dos motoristas de aplicativos é essencial para compreender os desafios e as oportunidades gerados por essa transformação. Ao mesmo tempo em que a tecnologia representa um motor de inovação e eficiência, ela também exige uma reflexão sobre como garantir relações laborais mais justas e equilibradas na sociedade digital.

2.2.1 Surgimento da plataforma Uber

Durante o século XIX, o Fordismo e o Toyotismo surgiram como novas formas de organização do trabalho (Delgado, 2016). No entanto, a era atual viu o surgimento de um novo modelo de organização do trabalho - a economia colaborativa. Habilitados pela internet e aplicativos, indivíduos com ideias semelhantes podem atender, sem esforço, combinando oferta e demanda de maneira rápida e fácil de usar. Esse fenômeno rompeu as relações convencionais de consumo e facilitou a mediação eletrônica do trabalho (Barbosa, 2006). A "uberização" é um excelente exemplo desse novo modelo de negócios, com potencial para se infiltrar em inúmeros setores da economia e do mercado (Gonçalves, 2016).

posteriormente para São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Já disponível em mais de 100 cidades brasileiras, o serviço conta com mais de 500 mil motoristas parceiros desde outubro de 2017. No Brasil, a Uber oferece cinco serviços distintos aos seus usuários. Para quem procura um passeio econômico, existe o UberX, que oferece carros com ar-condicionado e quatro portas. Para passageiros que desejam um pouco mais de conforto e espaço, o UberSELECT oferece uma solução adequada, a um preço médio 20% superior ao UberX. Enquanto isso, o UberBLACK é oferecido para quem quer viajar com luxo e estilo, com bancos de couro e ar-condicionado de primeira qualidade disponíveis apenas em sedãs pretos. Por fim, o UberPOOL também está disponível para quem deseja compartilhar sua carona com outras pessoas.

2.2.2 Desafios dos motoristas de aplicativos na era digital

A inserção dos motoristas de aplicativos no mercado de trabalho digital trouxe uma série de desafios que refletem as complexidades de uma economia baseada em plataformas tecnológicas. Esses profissionais enfrentam dilemas relacionados à sua condição laboral, segurança, remuneração e sustentabilidade do trabalho. Esses desafios são consequência direta da rápida expansão desse modelo de negócios, que, ao mesmo tempo que oferece oportunidades, também expõe lacunas estruturais e jurídicas (Antunes & Filgueiras, 2020).

Um dos principais desafios enfrentados pelos motoristas é a precarização do trabalho. Embora a flexibilidade oferecida pelas plataformas seja frequentemente promovida como um benefício, na prática, muitos motoristas se veem obrigados a trabalhar longas jornadas para obter uma renda minimamente suficiente (Barreto, 2022). Essa situação decorre de uma combinação de fatores, como as taxas cobradas pelas plataformas, os custos operacionais (combustível, manutenção do veículo, seguros) e a ausência de um piso remuneratório. Sem uma regulação que assegure uma renda digna, os motoristas acabam arcando com os riscos financeiros de sua atividade, muitas vezes com retornos econômicos aquém do esperado.

Outro ponto crítico é a ausência de proteção social. A maioria das plataformas considera os motoristas como profissionais autônomos, o que os exclui de benefícios trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e cobertura previdenciária. Essa condição de "autonomia" forçada cria uma situação de vulnerabilidade, na qual os motoristas não têm acesso a direitos fundamentais em caso de doença, invalidez ou aposentadoria (Rosa, 2018). Além disso, a falta de seguro-desemprego ou outros mecanismos de amparo social dificulta a manutenção de uma estabilidade financeira em

momentos de crise, como oscilações na demanda ou períodos de pandemia.

A segurança também é uma preocupação constante para os motoristas de aplicativos. Por atuarem em um ambiente de trabalho público, muitas vezes em horários noturnos e em regiões de risco, esses profissionais estão expostos a assaltos, agressões e até mesmo homicídios. Apesar de algumas plataformas oferecerem recursos de segurança, como rastreamento por GPS e botão de emergência, essas medidas são insuficientes para garantir a integridade física dos motoristas. Adicionalmente, a falta de regulamentação mais rigorosa para proteger a segurança dos motoristas e passageiros agrava essa questão (Antunes & Filgueiras, 2020).

Outro desafio significativo é o relacionamento com as plataformas digitais. Os motoristas frequentemente relatam a ausência de transparência nas políticas das empresas, incluindo alterações unilaterais nas taxas de serviço, bloqueios injustificados e a impossibilidade de negociar condições de trabalho (Araújo & Zilber, 2019). Essa relação, muitas vezes assimétrica, coloca os motoristas em uma posição de fragilidade, em que não possuem voz ativa para discutir ou contestar as decisões das plataformas.

Além disso, os motoristas de aplicativos enfrentam estigmatização social, sendo, por vezes, percebidos como trabalhadores de "segunda classe". Essa visão desvalorizada ignora a importância do serviço prestado, que muitas vezes é essencial para a mobilidade urbana. Essa percepção também reflete a falta de valorização do trabalho em um contexto em que a economia digital se baseia em uma lógica de consumo rápido e de baixo custo, muitas vezes à custa dos trabalhadores (Rosa, 2018).

Portanto, os desafios enfrentados pelos motoristas de aplicativos na era digital não se limitam a questões econômicas, mas abrangem aspectos jurídicos, sociais e emocionais. Para enfrentar esses obstáculos, é essencial um esforço conjunto entre o poder público, as plataformas e a sociedade civil, buscando soluções que promovam a dignidade do trabalho e assegurem os direitos fundamentais dessa categoria. O reconhecimento da complexidade dessas questões é o primeiro passo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e sustentável na economia digital.

3. DIREITO E A RELAÇÃO DE TRABALHO DO MOTORISTA DE APLICATIVO

Em essência, a Uber oferece transporte personalizado por meio de um aplicativo de smartphone que conecta os passageiros ao motorista disponível mais próximo. Essa abordagem simples, mas inovadora, enfrenta um dos maiores desafios enfrentados nas áreas

metropolitanas: a mobilidade (Andrade, 2020).

Este estudo foi motivado pela falta de orientação legislativa sobre a regulamentação da relação trabalhista entre a Uber e seus motoristas. Embora alguns estudiosos já tenham abordado esse tema, uma recente decisão de um órgão colegiado mudou o paradigma e merece uma nova investigação sobre as consequências desse julgamento. É crucial compreender as implicações desta decisão, dado o uso generalizado do aplicativo Uber na sociedade atual.

Por outro lado, outras nações consolidaram sua jurisprudência de forma divergente. Os Estados Unidos, sendo o berço da tecnologia, passaram por uma mudança recente em seu modelo liberal, particularmente no sistema judiciário da Califórnia. Agora reconhecem a existência de uma relação hierárquica entre empregadores e trabalhadores, garantindo assim direitos trabalhistas e contrariando reivindicações de autonomia do trabalhador.

A Lei da Califórnia, aprovada pelo Senado Estadual dos Estados Unidos, marca um esforço legislativo significativo. A nova lei altera o tratamento dos trabalhadores uberizados, assegurando-lhes os direitos trabalhistas que antes lhes eram negados como trabalhadores autônomos. A legislação aborda o problema das relações de trabalho disfarçadas, que, até agora, permitiram que os trabalhadores fossem excluídos da proteção legal. Seu objetivo é combater esse sistema e garantir que todos os trabalhadores tenham os direitos que merecem.

Reconhecer a relação jurídica entre empregador e empregado é um aspecto crucial da lei. Isso se aplica não apenas aos trabalhadores em plataformas de aplicativos, mas também aos caminhoneiros, trabalhadores da construção civil e manicures, entre outros. A lei da Califórnia opera sob a presunção de relação de trabalho. Ao contrário da Lei Trabalhista brasileira, que estabelece requisitos para a existência dessa relação, a lei da Califórnia pressupõe a existência de vínculo empregatício, devendo a parte que contestá-la apresentar prova de sua inexistência. Isso está claramente estabelecido no Artigo 621 da Lei da Califórnia.

De acordo com o Artigo 621, as pessoas que prestam trabalho ou prestam serviços são empregados e não autônomos, a menos que a empresa contratante possa provar satisfatoriamente: (A) que o trabalhador executa o trabalho de forma independente, sem estar sujeito ao controle ou direção da empresa; (B) que o trabalho não faz parte dos negócios regulares da empresa; e (C) que o trabalhador está habitualmente envolvido em uma profissão ou negócio independente que se alinha com o trabalho que está sendo executado (Carelli, 2019).

O contraste entre as leis trabalhistas californianas e brasileiras é impressionante. Em

um momento em que a informalidade aumenta e o neoliberalismo ameaça minar a proteção do trabalhador, a legislação da Califórnia contraria a tendência ao exigir provas de autonomia e presumir uma relação de trabalho. Diante do crescente desengajamento dos funcionários, a legislatura californiana insiste em responsabilidades trabalhistas rígidas.

A decisão de classificar o modelo de trabalho dos funcionários de tecnologia de plataforma como relações de trabalho típicas foi adotada por tribunais em todo o mundo. Em março de 2020, o tribunal francês reconheceu esse modelo e, em junho do mesmo ano, o Tribunal do Uruguai também fez o mesmo. A tendência para reconhecer a natureza do trabalho subordinado, ou relações de trabalho genuínas entre trabalhadores e tecnologia de plataforma, é visível no fenômeno da uberização do trabalho.

É fundamental avaliar a importância dessa legislação para a força de trabalho brasileira. Essa lei poderia servir como um meio para refletir a realidade, na qual as tentativas de obscurecer a verdadeira natureza das relações empregador-empregado são desenfreadas. Grandes corporações se escondem atrás de uma fachada de descartabilidade, explorando trabalhadores vulneráveis para seu próprio benefício.

Compreender os requisitos para uma relação de trabalho é crucial no debate em torno da adequação de reconhecer os motoristas da Uber como funcionários (Rosa, 2019). A economia atormentada do país e a turbulência associada podem ter efeitos adversos em seu cenário de empregos. Até o Uber reconhece a necessidade de ajustar seu *modus operandi* em jurisdições que não reconhecem seus motoristas como autônomos. Então, por que o Brasil não pode adotar uma postura semelhante?

A determinação da existência de uma relação de trabalho depende em grande parte da natureza do trabalho e da associação na prática. Assim, é fundamental considerar os critérios de estabelecimento do vínculo e eventuais mudanças nas relações de trabalho. Essa compreensão pode beneficiar não apenas os entregadores de alimentos, mas todos os trabalhadores "autônomos" que, na verdade, estão sujeitos a uma deturpação do vínculo empregatício vigente (Frazão, 2017).

A concepção sócio-jurídica da relação de trabalho decorre da convergência de certos elementos incontornáveis - tanto jurídicos quanto fáticos - que devem estar presentes para que tal relação exista. Para entender as complexidades jurídicas dessa questão, é preciso primeiro compreender os pré-requisitos previstos na legislação para o estabelecimento de uma relação de trabalho. Esses pré-requisitos estão previstos na CLT e estão expressamente previstos nos artigos 2º e 3º *caput* da CLT, 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. (grifou-se) Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 2020).

Esses artigos estabelecem os elementos essenciais da relação de trabalho, que são a subordinação, a não eventualidade, a pessoalidade, a onerosidade e o pagamento de salário. A presença desses elementos é determinante para caracterizar a relação como de emprego.

Porém ser motorista do Uber não é um mar de rosas. Apesar da grande flexibilidade, quem decide por esse caminho perde em direitos e garantias trabalhistas. Afinal, são rotinas pesadas de trabalho em que o indivíduo corre riscos e não possui nenhum tipo de proteção. Por isso, muitos motoristas reclamam de longas jornadas de trabalho, mas que, também, se sentem gratos por terem abraçado a oportunidade que

À medida que a mídia examina a nova relação de serviço da Uber, surgem muitas dúvidas sobre a existência de uma dinâmica empregador-empregado entre a Uber do Brasil Tecnologia LTDA e seus motoristas. Abordar uma questão tão controversa exige que examinemos a relação de trabalho. De acordo com a análise de Delgado e Delgado (2017), a relação de trabalho é uma construção socijurídica que surge de uma complexa interação de fatores presentes em um determinado contexto social ou interpessoal.

Portanto, é fundamental uma análise cuidadosa e abrangente das relações de trabalho no contexto da tecnologia de plataforma, como a Uber, a fim de garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores, bem como a promoção de relações justas e equilibradas entre empregadores e empregados.

3.2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO OU NÃO?

O status dos motoristas da Uber como funcionários ainda é uma questão acaloradamente contestada no mundo do direito trabalhista, com opiniões divididas tanto a favor quanto contra. À medida que a economia gig continua a crescer, há um impulso por um novo modelo de emprego que proteja melhor os direitos dos trabalhadores. Para entender as nuances do debate, é preciso primeiro compreender como a legislação brasileira define o emprego, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da CLT. Com as recentes movimentações na justiça do trabalho, os motoristas são cada vez mais estimulados a lutar por seus direitos (Brasil, 2020).

Atualmente, muitos motoristas hesitam em expressar suas queixas contra a Uber, pois

temem represálias da empresa. Com isso, as questões trabalhistas dizem respeito principalmente aos motoristas que foram injustamente impedidos de trabalhar pela Uber ou aqueles que se demitiram voluntariamente. A Uber justifica as condições de trabalho de seus motoristas enfatizando a noção de 'flexibilidade' (Baboin, 2017). A empresa nega a existência de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, considerando-os autônomos.

As atraentes propostas da Uber de "horários flexíveis", "independência empresarial" e "ganhos diários mais altos" atraíram o interesse de muitos que buscam segurança financeira e renda complementar. A gigante do transporte compartilhado agora possui mais de 600.000 motoristas parceiros e uma ampla base de usuários de 22 milhões somente no Brasil, com projeções indicando um crescimento ainda maior. Em 2020, o número de brasileiros trabalhando no transporte aumentou expressivamente em 31%, reforçando o apelo da plataforma Uber no país.

Dirigir para a Uber pode parecer um trabalho flexível, mas tem suas desvantagens. Direitos e proteções trabalhistas são perdidos por aqueles que escolhem essa carreira, expondo-os a riscos sem nenhuma proteção. Enquanto alguns motoristas reclamam das longas horas de trabalho, muitos apreciam a oportunidade única apresentada pela Uber de ganhar uma renda e sustentar a si mesmos e a seus entes queridos.

No Brasil, a Uber e o iFood são os principais empregadores, com mais de 4 milhões de habitantes locais utilizando suas plataformas para obter renda. O fato de a Uber não reconhecer seus motoristas como funcionários torna essa estatística ainda mais intrigante. Os próprios motoristas descrevem seu trabalho como cansativo e trabalhoso, com pouca ou nenhuma segurança no emprego e longas jornadas (Slee, 2021).

De acordo com uma pesquisa sobre o perfil dos motoristas, impressionantes 85% dos trabalhadores do serviço foram atraídos pelo potencial de trabalhar em seus próprios termos, com horários flexíveis e a capacidade de equilibrar outros compromissos. Aproximadamente 60% trabalham meio período e um em cada três motoristas combina o trabalho com outro para aumentar seus ganhos. As mulheres representam 14% da população de motoristas, uma média superior à dos taxistas, onde representam apenas 1%. Curiosamente, 25% dos motoristas têm mais de 50 anos, enquanto apenas 19% têm menos de 30 anos (Belmonte, Martinez & Maranhão, 2020).

Uma infinidade de motoristas trabalha apenas algumas horas e utiliza seus carros para obter uma renda complementar, alguns exercendo isso como profissão temporária. Conseqüentemente, os tribunais superiores têm lidado com a questão, e os tribunais têm classificado cada vez mais o trabalho do motorista como autônomo, em vez de subordinado.

A Uber oferece aos trabalhadores mais jovens a chance de conseguir um emprego sem a necessidade de qualificações extensas, especialmente em um mercado de trabalho desafiador. Embora as taxas de desemprego tenham diminuído significativamente em 2019, continua sendo uma fonte de preocupação para muitos brasileiros, com mais de 12 milhões de pessoas ainda desempregadas. Com isso, cada vez mais pessoas estão se voltando para o mercado informal, que cresceu 45% no último ano, apesar da Reforma Trabalhista. A proliferação de empregos baseados em aplicativos contribuiu para o aumento do trabalho informal no Brasil.

A regulamentação adequada das relações de trabalho na economia gig é um desafio complexo, mas necessário. É fundamental equilibrar a flexibilidade do trabalho com a proteção dos direitos trabalhistas. Os motoristas da Uber, assim como os trabalhadores de outras plataformas, merecem condições de trabalho justas e garantias legais. É essencial que o debate sobre o status dos motoristas da Uber como funcionários continue e que uma solução adequada seja encontrada para proteger os direitos e a segurança desses trabalhadores (Belmonte, Martinez & Maranhão, 2020).

Inicialmente, o motorista considera o trabalho como uma medida paliativa, mas depois o abraça com um novo senso de seriedade. Apesar da possibilidade de suportar jornadas extenuantes de 12 horas sem licença remunerada ou cobertura de acidentes, ele entende a importância de cumprir suas responsabilidades e direitos legais como funcionário. A Lei do Trabalho consagra esses direitos, que incluem, mas não se limitam a: carteira assinada, FGTS, Previdência Social, férias e folgas remuneradas, auxílio-maternidade, 13º salário, vale-transporte, horas extras e aviso prévio.

Ao determinar a existência de uma relação de trabalho, é crucial examinar a dinâmica entre as partes envolvidas. Infelizmente, as linhas entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho são frequentemente indistintas, com contratos muitas vezes elaborados para parecerem acordos de Direito Civil, ao mesmo tempo em que contornam intencionalmente as relações de trabalho. No entanto, mesmo com tais acordos em vigor, quaisquer observações que sugiram o contrário ainda podem ser motivos para uma relação de trabalho (Belmonte, Martinez & Maranhão, 2020).

Com relação ao debate sobre a Uber, o artigo 442-B da CLT é frequentemente citado como prova contra o reconhecimento de vínculo empregatício. Esse artigo afirma que a relação do autônomo com a empresa não pode ser considerada um vínculo empregatício. Conseqüentemente, a maioria dos tribunais decidiu contra o reconhecimento dos motoristas da Uber como funcionários da empresa.

O reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas têm sido um ponto controverso. Os oponentes afirmam que o aplicativo é apenas um intermediário entre o motorista e seu trabalho. Em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho se recusou a reconhecer tal relação, afirmando que os motoristas têm autonomia para decidir quando e com que frequência querem trabalhar na plataforma. Assim, não há atividade laboral contínua, nem subordinação entre empregador e empregado (Iob, 2019).

A Uber continua a reconhecer seu papel fundamental em conectar motoristas e passageiros. Assim, ela se distingue como uma empresa de tecnologia em vez de um fornecedor de transporte, com o motorista colhendo a maior parte do valor da viagem. Por meio dessa abordagem, os motoristas fazem parceria com a plataforma e recebem mais de 50% de seus ganhos dessa função central.

A legislação no Brasil introduziu mudanças que impactam negativamente os trabalhadores, incluindo jornada de trabalho estendida, negociações com empreiteiros e redução de benefícios salariais. Como resultado, as empresas foram autorizadas a explorar os trabalhadores, levando a preocupações generalizadas sobre os direitos dos trabalhadores (SAMUEL, 2019).

Os defensores do sistema de motorista do Uber afirmam que os motoristas assumem a responsabilidade por quaisquer perdas ou danos potenciais. Operar como motorista da Uber acarreta os riscos inerentes de acidentes e roubos, que podem resultar em danos e prejuízos. Como a empresa não tem responsabilidade nessas ocorrências, alguns motoristas ajuízam ações judiciais buscando o reconhecimento do vínculo empregatício e indenização por prejuízos, conforme determinação judicial.

A 37ª Vara do Trabalho de Minas Gerais decidiu recentemente em favor de um motorista que trabalhava para a Uber. O tribunal reconheceu que existia uma relação de trabalho entre o motorista e a empresa, citando evidências que mostravam que a Uber dirigia, supervisionava e controlava o desempenho do trabalho do motorista. Isso incluía definir preços, monitorar passeios via GPS e até aplicar punições para determinadas ações. A decisão do tribunal fundamentou-se na subordinação jurídica presente na relação entre as partes, que se revelou através dos termos, condições, políticas, normas e depoimentos apresentados em juízo. O número do processo para esta decisão é (0010139-47.2021.5.03.0137 no TRT-3.)

Os requisitos para os motoristas foram criteriosamente escrutinados e cumpridos em conformidade: continuidade, pois alguns motoristas trabalham ininterruptamente; onerosidade, com remuneração direta da própria empresa ou de terceiros; e personalidade, identificando e cadastrando motoristas na plataforma. No entanto, o domínio da Uber no

sistema permite que eles determinem quem eles permitirão na plataforma, bem como as regras e requisitos de veículos para prestação de serviços. Isso cria uma subordinação inerente e falta de autonomia do trabalhador.

Apesar de a Uber se apresentar como mero intermediário entre motoristas e passageiros, recente decisão judicial (Acórdão - TST - 1000123-89.2017.5.02.0038) afirma que os motoristas da Uber carecem de autonomia para o exercício de suas funções. De acordo com a decisão, a empresa exerce controle total sobre seus motoristas por meio de algoritmos embutidos em sua plataforma. Além disso, a Uber assume a responsabilidade pela emissão de recibos de serviços prestados pelo motorista e ainda aplica penalidades por freadas bruscas, acelerações bruscas ou cancelamento de corridas, tudo isso pode ser detectado por meio de tecnologia de satélite.

De acordo com a análise de Araújo e Zilber (2019), o critério predominante para identificar vínculos empregatícios é incompatível com a diversidade da base de motoristas da Uber. Rotinas, necessidades e aspirações variadas tornam injusto conceder status de emprego a alguns e negá-lo a outros. Essa inconsistência traz insegurança jurídica, pois a resolução das disputas depende exclusivamente da interpretação do juiz. Assim, sugerem a necessidade de um novo marco legal que acomode a realidade de todos os motoristas da Uber.

O status da relação de trabalho dos motoristas da Uber é um tema de incerteza e debate. Como a tendência de uberização do trabalho continua aumentando, é provável que essa conversa persista por um período prolongado (Vargas, Ferreira e Moreira, 2020). No entanto, é crucial lembrar que todo trabalho deve respeitar o princípio da dignidade humana e proteger os trabalhadores de possíveis perigos e prejuízos. É necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelos motoristas e a garantia de seus direitos trabalhistas básicos.

À medida que o debate sobre o status dos motoristas da Uber como funcionários continua, é importante considerar o contexto mais amplo. O avanço da tecnologia tem impactado profundamente o mercado de trabalho, criando novas formas de emprego e desafiando as estruturas tradicionais. O papel dos tribunais e das legislações trabalhistas é adaptar-se a essas mudanças e garantir que os trabalhadores sejam protegidos e tenham acesso a benefícios e direitos fundamentais.

No Brasil e em outros países, os motoristas da Uber e outras plataformas semelhantes têm buscado o reconhecimento de seus direitos trabalhistas. As decisões judiciais têm sido diversas, refletindo as diferentes abordagens e interpretações legais. É fundamental continuar acompanhando esses desenvolvimentos para garantir um ambiente de trabalho justo e

equilibrado para todos.

Em conclusão, o debate sobre o status dos motoristas da Uber como funcionários ainda está em andamento. Enquanto alguns argumentam a favor do reconhecimento de vínculo empregatício, outros defendem a autonomia e flexibilidade dos motoristas como autônomos. É importante que as questões trabalhistas sejam cuidadosamente examinadas e que soluções justas sejam encontradas para proteger os direitos dos trabalhadores.

3.1 IMPORTÂNCIA DA LEI N° 13.640/2018

A Lei n° 13.640/2018 trouxe um marco regulatório significativo ao estabelecer diretrizes para o transporte remunerado privado individual de passageiros no Brasil. Essa legislação, que alterou a Lei n° 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana), define os parâmetros para o funcionamento das plataformas digitais, atribuindo aos municípios a competência para regulamentar e fiscalizar esse serviço. Embora tenha sido um passo inicial importante para reconhecer juridicamente essa nova modalidade de trabalho, a lei apresenta lacunas que deixam os motoristas de aplicativos em uma zona de vulnerabilidade legal, sobretudo no que diz respeito aos seus direitos fundamentais.

Uma das principais críticas à Lei n° 13.640/2018 é que ela regulamenta o serviço prestado, mas não estabelece critérios claros sobre a relação jurídica entre as plataformas e os motoristas (Brasil, 2018). Esse vazio normativo abre espaço para interpretações divergentes, sendo que muitas empresas alegam que os motoristas são autônomos e não possuem vínculo empregatício (Cassar, 2017). Por outro lado, diversos juristas, sindicatos e organizações sociais defendem que há elementos de subordinação e controle suficientes para caracterizar uma relação de emprego. Essa disputa jurídica evidencia a necessidade de uma legislação mais robusta que contemple as especificidades dessa nova configuração laboral.

Outro ponto relevante é que a lei não aborda questões relacionadas à proteção social dos motoristas, como acesso a benefícios trabalhistas, previdência social, seguro-desemprego e direitos básicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A ausência de tais garantias deixa esses trabalhadores expostos a riscos financeiros e sociais, especialmente em situações de crise, como a pandemia de COVID-19, que evidenciou a fragilidade econômica enfrentada por essa categoria. (Costa, 2020). Além disso, questões como a segurança no trabalho, o amparo em casos de acidentes ou a regulação de jornadas exaustivas permanecem à margem do debate legislativo.

A Lei nº 13.640/2018 também delega aos municípios a responsabilidade de regulamentar aspectos operacionais do serviço, como fiscalização, emissão de licenças e requisitos para os motoristas e veículos (Brasil, 2018). No entanto, essa descentralização tem gerado disparidades entre as cidades, com regulamentações que variam significativamente de um local para outro. Em alguns casos, a regulamentação municipal acaba onerando os motoristas, com taxas e exigências que dificultam o exercício da atividade, agravando ainda mais a precariedade de suas condições de trabalho (Costa, 2020).

Diante desse cenário, é fundamental repensar e ampliar a legislação vigente, de forma a contemplar os direitos dos motoristas de aplicativos enquanto trabalhadores que, embora atuem em um modelo inovador, enfrentam desafios estruturais semelhantes aos do trabalho tradicional. É necessário estabelecer uma legislação nacional que assegure proteção mínima a essa categoria, respeitando sua especificidade e as transformações trazidas pela economia digital.

Nesse contexto, a inclusão de critérios mais claros para caracterizar a relação jurídica entre as plataformas e os motoristas seria um avanço crucial. Além disso, a criação de mecanismos que garantam a proteção social, a segurança jurídica e a redução das desigualdades entre as partes envolvidas contribuiria para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. A Lei nº 13.640/2018, embora tenha sido um ponto de partida, precisa ser vista como uma base que deve ser aprimorada à luz das novas demandas e realidades do mundo do trabalho (Brasil, 2018).

Portanto, a análise e a atualização dessa legislação são indispensáveis para garantir que o avanço tecnológico representado pelas plataformas digitais não se traduza em retrocessos sociais e trabalhistas. É preciso encontrar um equilíbrio entre os benefícios da inovação e a proteção dos direitos fundamentais dos motoristas de aplicativos, assegurando que a legislação acompanhe as transformações e promova condições de trabalho dignas e equitativas.

4 CONCLUSÃO

A introdução das plataformas digitais no mercado de trabalho, exemplificada pela chegada da Uber ao Brasil, trouxe inovações significativas, mas também revelou desafios que demandam a adaptação do Direito do Trabalho às novas realidades. A pesquisa demonstrou que, embora a Lei nº 13.640/2018 tenha representado um marco na

regulamentação do transporte remunerado privado individual, ela não é suficiente para garantir a proteção dos direitos fundamentais dos motoristas de aplicativos.

A análise evidenciou a precarização das condições de trabalho desses profissionais, marcada pela ausência de vínculo empregatício formal, pela falta de direitos trabalhistas básicos e pela exposição a jornadas exaustivas. A promessa de autonomia e flexibilidade, que inicialmente atraiu muitos motoristas, revelou-se insuficiente diante da vulnerabilidade jurídica e econômica enfrentada por esses trabalhadores.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho tem um papel crucial na promoção de equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social. A aplicação de princípios como a primazia da realidade e a função social do trabalho é essencial para garantir que a dignidade do trabalhador seja preservada em um cenário de crescente digitalização e flexibilização.

Por fim, conclui-se que a regulamentação das plataformas digitais deve avançar, integrando normas específicas que assegurem condições justas de trabalho, como controle de jornada, remuneração adequada e acesso à proteção previdenciária. Somente assim será possível alinhar o desenvolvimento tecnológico aos valores fundamentais de justiça social e dignidade humana, evitando que o modelo de uberização perpetue desigualdades e a precarização das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. T. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. 2018. 98 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

ANDRADE, P. **A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da Uber**. 2020. Disponível: www.pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistenciade-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber. Acesso: 04 jan. 2025.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, J. B.; ZILBER, S. N. **Adoção de E-Business e mudanças no modelo de negócio: inovação organizacional em pequenas empresas dos setores de comércio e serviços**. São Paulo: SP, Gestão & Produção, p. 1-9, 2019.

BABOIN, J. C. C. **Trabalhadores sob demanda: O caso Uber**. Brasília: Revista TST, Vol. 83, nº 1, p. 1-552, 2017.

BARRETO, C. C. N. **Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos 58 do trabalho digno e do trabalho decente**. 2022. 181 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

BELMONTE, A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Editora Jus Podivm, Salvador. Bahia, p. 1-150, 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 4 jan. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 4 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467/17. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível: www.planalto.gov.br/ccivil/2017.htm>. Acesso: 04 jan. 2025.

BRASIL. 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 3, 27 mar. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 4 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (Regiões). **Apelações**. Lex: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (Regiões). **Apelações**. Lex: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, 2020.

CARELLI, R. L. **Lei na Califórnia que considera empregados os trabalhadores de aplicativos**. 2019. Disponível: www.jotainfo.com.br. Acesso em: 04 jan. 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14 ed. rev. e atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, p. 1-252, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, p. 1-235, 2017.

COSTA, F. D. **A jurisdição moderna do Trabalho**. 3 Ed. São Paulo, Ed Zahar, p. 1-96, 2020.

COSTA, M. S. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Caderno Crh**, Salvador, v. 23, n. 58, p. 171-190, jan. 2010.

COUTINHO, R. L. Melhor do que nada?: como o discurso da crise fortalece a precarização do trabalho uberizado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 223-239, jul./dez. 2020.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 2, n. 5, p. 5-27, 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, p. 1-256, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, p. 1-300, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: os comentários à**

Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, p. 1-259, 2017.

FERRARA, T. M. Análise da queda de demanda do transpor público de Anápolis devido aos aplicativos de transporte privado urbano. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás**, Campus Anápolis, Engenharia Civil da Mobilidade, Trabalho de Conclusão de Curso, p. 1-59, Anápolis – GO, 2020.

FERREIRA, P. **Direito do Trabalho**, 1ª ed., Editora Rideel, 2021.

FERRER, C. M. H.; MOLLICA, R. Direito de concorrência e UBER. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 18, n. 3, p. 779-797, 2017.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, n.1, p. 844-856, 2019.

FRAZÃO, A. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;

GONÇALVES, M. T. **Sentença no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2025. **IOB. Repertório de Jurisprudência**. 1ª quinzena de abril, nº 07, 2019. Disponível em: Repositório autorizado de jurisprudência TST. Acesso em: 14 abr. 2023.

MENDONÇA, M. L. C. A.; ALMEIDA, S. N. C. Crise do capitalismo e a necessária mutação de paradigmas nas relações justas. **Revista Pensar**. v. 19, n.1, p. 1-21 2014.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

ROSA, Bruno. **Brasil será maior mercado do Uber na região**. O Globo, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: www.globo.com. Acesso: 14 abr. 2023

ROSA, S. L. Uber e regulamentação: análise da lei nº 13.640/2018 à luz da teoria das escolhas públicas. p.125-144, 2018. Lara, L.; Paluma, T.; Martins, R. L. **Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios do âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global**. **Coleção Experiência Jurídica nos 30 anos da Constituição Brasileira**, Ed. 7, p. 1-325, 2018.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 1-256, 2011.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, p. 1-182, 2021.



FACULDADE DE JUSSARA

Compromisso com o futuro!

Rod. BR-070, KM 24, saída para Goiás, CEP 76.270-000, Jussara/GO.

Telefax: (62) 3373-1219 / www.unifaj.edu.br

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos **18** dias do mês de fevereiro do ano de **2025**, às **19h15min** horas, por meio de recurso eletrônico: Google Meet (e-mail: faj@faculdadedejussara.page), realizou-se a sessão pública de defesa do trabalho de conclusão de curso intitulado: **REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES: UM OLHAR À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO**, apresentado pelo (a) acadêmico (a) Samuel Prudente Anes, do **Curso de Direito**. Os trabalhos foram iniciados pelo (a) **Professor (a) Orientador (a) Esp. Gisley Alves de Faria**, presidente da banca examinadora, composta pelos (as) professores (as) convidados (as) **Prof. Me. Sanderson Mendanha Peixoto e Profa. Ma. Claudia Elaine Costa de Oliveira**.

A banca examinadora, tendo terminado a apresentação do conteúdo do artigo, passou a arguição do(a) candidato(a). Em seguida, os examinadores reuniram-se para avaliação e deram o parecer final sobre o trabalho apresentado pelo (a) acadêmico (a), tendo sido atribuída a nota final **7,0**, com a consequente **APROVAÇÃO** do artigo em comento.

Docente Orientador	Avaliador 1	Avaliador 2	Nota Final
7,0	7,0	7,0	7,0

Proclamados os resultados pelo(a) presidente da banca examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, eu, **Gisley Alves de Faria**, lavrei a presente ata que assino juntamente com os demais membros da banca examinadora.

Banca Examinadora:

Assinado eletronicamente por:
Gisley Alves de Faria
CPF: ***.241.231-**
Data: 21/02/2025 15:33:28 -03:00

[TECHCERT](#)

Professor Orientador

Assinado eletronicamente por:
Sanderson Mendanha Peixoto
CPF: ***.592.731-**
Data: 24/02/2025 07:44:06 -03:00

[TECHCERT](#)

Professor Avaliador 1

Assinado eletronicamente por:
Claudia Elaine Costa de Oliveira
CPF: ***.297.281-**
Data: 25/02/2025 14:19:07 -03:00

[TECHCERT](#)

Professor Avaliador 2