



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR CESREI - LTDA
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LUCAS EMANUEL ALVES DE OLIVEIRA

**O NOVO PROLETARIADO DIGITAL: DESAFIOS DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA
FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO E VULNERABILIDADE LABORAL DOS
MOTORISTAS POR APLICATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Cesrei Faculdade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, pela referida instituição.

Orientador: Prof. Me. Diego Araújo Coutinho, Cesrei Faculdade.

Examinador 1: Profa. Dra. Mara Karine Veriato Barros, Cesrei Faculdade.

Examinador 2: Profa. Ma. Andréa Silvana Fernandes de Oliveira, Cesrei Faculdade.

O NOVO PROLETARIADO DIGITAL: DESAFIOS DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO E VULNERABILIDADE LABORAL DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO

OLIVEIRA, Lucas Emanuel Alves de¹
COUTINHO, Diego Araújo²

RESUMO

É perceptível a intensificação da vulnerabilidade trabalhista, social e jurídica dos motoristas por aplicativo, diante da falta (e/ou) retardamento) de uma regulamentação que assista tal grupo. Pensando nisto, o presente artigo discute de que forma essa ausência de regulamentação acarreta, em diversos aspectos, a fragilidade destes trabalhadores, em especial na empresa Uber. Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo e bibliográfico, cuja execução contou com a consulta a dados oficiais de níveis municipais e federais, jurisprudência acerca da temática em questão e análise do papel do Direito do Trabalho, no que tange a regulamentação trabalhista desta modalidade de prestação de serviço, que tensiona discussões entre autonomia e empregabilidade dentro do que rege a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que surgiu em maio de 1943, pelo Decreto de Lei nº 5.452.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Plataformas digitais; Uber; Regulamentação; Campina Grande - PB.

ABSTRACT

It is noticeable that the labor, social, and legal vulnerability of app-based drivers is intensifying due to the lack (and/or delay) of regulations to support this group. With this in mind, this article discusses how this lack of regulation, in various aspects, leads to the fragility of these workers, especially within the Uber company. This is a qualitative and bibliographical research study, which involved consulting official data from municipal and federal levels, jurisprudence on the subject, and analyzing the role of Labor Law in regulating this type of service provision, which raises discussions between autonomy and employability within the framework of the Consolidation of Labor Laws – CLT, which emerged in May 1943 through Decree-Law No. 5,452.

Keywords: Labor law; Digital platforms; Uber; Regulation; Campina Grande - PB.

¹ Bacharelado em Direito, pela Cesrei faculdade. E-mail: lucasmanuelalvesdeoliveira0@gmail.com

² Orientador, professor de Direito na Cesrei faculdade. E-mail: diegoacoutinho@gmail.com

INTRODUÇÃO

No ano de 2014 a empresa Uber começou a operar no Brasil, provocando a emergência da novidade, tecnologia e serviços de locomoção a um clique dos brasileiros. Aparentemente, em princípio, um mar de vantagens, uma via de mão dupla benéfica: praticidade aos passageiros e aos motoristas, por meio de um trabalho leve e uma renda (seja extra ou principal) garantida. No município de Campina Grande, Paraíba, o primeiro registro de operação da Uber é datado de maio de 2017; no Brasil, a primeira cidade a contar com os serviços ofertados pela plataforma foi São Paulo.

É sobre este modo de serviço que este artigo se interessa; aqui será explicitado como a ausência de regulamentação trabalhista intensifica a vulnerabilidade social e econômica dos motoristas de aplicativo da empresa Uber, com destaque especial dado ao município de Campina Grande, Paraíba, além da fragilidade de regulamentações administrativas por parte de alguns municípios, que ocorre em especial na América Latina e se justifica pela carência de uma decisão ampla e unificadora que regule este cenário.

A presente pesquisa, de cunho qualitativo e bibliográfico, possui como objetivo principal analisar de que forma a ausência de regulamentação trabalhista intensifica a vulnerabilidade social e econômica dos motoristas por aplicativo de Campina Grande, Paraíba, na empresa Uber; além disso, será estabelecido um panorama acerca da evolução do mundo laboral; a emergência da *Gig economy*³ e o rompimento dos vínculos tradicionais de trabalho, que se veem tensionados pelo avanço tecnológico.

No primeiro capítulo será discutida a transformação das relações de trabalho na era digital e o surgimento da *Gig economy* (e a necessária explicação do termo), em que será inserida a evolução histórica laboral, a economia das plataformas, a desestruturação do vínculo tradicional de emprego e a repercussão social acerca da precarização das condições de trabalho destes prestadores de serviço. De antemão, é necessário ficar claro que este fenômeno não surgiu em um espaço específico, mas diversificado, e foi naturalmente evoluindo, gradualmente.

No segundo capítulo serão apresentadas as atuais proposições jurídicas

³Trata-se da “economia sob demanda ou de bico”, para fazer referência à prestação de serviço informal. Segundo Goés *et al*, (2023, p. 2) “é importante deixar claro que a Gig Economy possui as seguintes características: i) ausência de vínculo formal na relação de trabalho; ii) possibilidade de prestação de serviços para vários demandantes; e iii) jornada esporádica de trabalho. Ainda que alguns trabalhos citados se utilizem de outra abordagem para tal termo, essas são as características utilizadas para a análise empírica presente nesta nota”.

brasileiras sobre o vínculo de emprego entre motoristas e as plataformas em questão, especialmente a plataforma Uber. Neste capítulo serão discutidas as regulamentações municipais de Campina Grande já sancionadas, bem como, em um aspecto mais abrangente, o posicionamento atual do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e de alguns TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho).

No terceiro capítulo serão dispostos, em princípio, os principais desafios e as perspectivas acerca desta regulamentação por aplicativo e, em seguida, serão apresentados os modelos adotados fora do Brasil visando tal regulamentação, explicitando as experiências ocorridas na União Europeia, no Reino Unido e na América Latina. E, ainda no mesmo capítulo, será feito um apanhado acerca do papel do Direito do trabalho na construção de um futuro mais inclusivo, no que diz respeito a estas vulnerabilidades vivenciadas por motoristas de aplicativo.

1 A TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL E O SURGIMENTO DA *GIG ECONOMY*

O trabalho humano, evidentemente, sempre existiu, independente do seu fim, seja para interesse próprio ou de modo remunerado, por meio de trocas. Os traços rústicos e primários caracterizam as formas de trabalho do princípio da humanidade, em contraste com as formas de trabalho atuais. Com o passar dos séculos, este trabalho foi naturalmente (e propositalmente também) passando por mudanças e avanços. Como veremos ao longo deste artigo, os avanços tecnológicos no ramo trabalhista nem sempre fazem emergir somente benefícios.

Ao se tratar das mudanças naturais, este estudo aponta àquelas que naturalmente acompanham as transformações da humanidade, sua necessidade de subsistência etc; e ao fazer referência às propositais, é preciso lembrar, principalmente, da grande Revolução Industrial, que ocorreu na segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, e que foi um articulado divisor de águas no que diz respeito às mudanças econômicas e tecnológicas, com a implantação das máquinas nas grandes fábricas e a consequente redução do trabalho manual do homem.

Quando falamos dos serviços de transporte e locomoção, seja por carro ou motocicleta, a realidade não foge das transformações supracitadas. Foi exatamente isso o que aconteceu com os motoristas de aplicativo atuais em relação aos taxistas

tradicionais, por exemplo. Neste primeiro capítulo, este artigo pretende compreender como a digitalização das relações produtivas reconfigura o trabalho e suas implicações sociais, especialmente para motoristas por aplicativo da empresa Uber, no município de Campina Grande – PB.

1.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E O SURGIMENTO DA *GIG ECONOMY*

Atualmente, pode-se dizer que seguimos passando por outra grande “revolução” dos meios econômicos e trabalhistas, mas, agora, totalmente ligada aos meios tecnológicos, virtuais, etc. As plataformas digitais e a *Gig economy* (que será esclarecida mais adiante), de modo avassalador, desafiam as formas tradicionais e já consagradas dos vínculos empregatícios e sugerem, diante das transformações que causam, revisão da legislação trabalhista vigente. Esse surgimento também aponta para a necessidade da ampliação de renda, que pode servir como aditivo conciliado de modo paralelo ao trabalho fixo ou até mesmo como única forma de renda, contexto no qual o trabalhador costuma prestar serviço à diversas empresas.

A *Gig economy* diz respeito à criação (e às vezes até preferência) de contratos temporários de trabalho e à prestação de serviço de modo informal. Elas são consequência advinda justamente das inovações tecnológicas do século XXI, que afetam diretamente o eixo laboral. Aqui no Brasil, também chamado de *freelancer*, é o profissional autônomo que presta serviços a diferentes clientes que os contratam sem um vínculo empregatício formal, e a remuneração ocorre por projeto do serviço a ser prestado ou por horas de trabalho acordadas entre o contratado e o contratante. Também conhecidos, popularmente, como “trabalhos de bico”.

1.2 A ECONOMIA DAS PLATAFORMAS E A DESESTRUTURAÇÃO DO VÍNCULO TRADICIONAL DE EMPREGO

Ligada a um funcionamento de mercado trabalhista no qual plataformas virtuais conectam prestadores de serviço a clientes (sejam empresas ou não) para a realização de serviços de forma presencial ou remota, a economia das plataformas de trabalho é o centro do funcionamento de diversos modelos de serviços oferecidos à sociedade, entre eles, o de motorista por aplicativo.

Diante da atenção devida, fica nítido que, no dia-a-dia, até a forma como o trabalhador é chamado sofreu mudanças recentes. Antes chamados de “empregado” ou “funcionário”, agora ouve-se termos como “colaborador” ou “parceiro”, e isso é apenas um dos inúmeros traços que evidenciam o rompimento das “fronteiras” tradicionalmente estabelecidas entre empregador e empregado.

É relevante notar o quanto o uso da linguagem tem um papel primordial neste aspecto laboral. Ao mudar o nome de algo, muda-se também a forma como o emprego deste algo se dá na prática. A ideia de colaborador ou parceiro está diretamente relacionada com a ideia de que o trabalhador se torna pleno responsável por sua própria manutenção e até segurança, exatamente o que ocorre com os motoristas aqui referidos.

Ainda acerca da nomenclatura dada ao prestador de serviço, ao motorista de aplicativo o nome da empresa acabou substituindo, na linguagem coloquial, a função que exerce; por exemplo: o que era antes chamado de taxista, passou a ser chamado de “uber”, fazendo referência ao próprio motorista, e não necessariamente à empresa para a qual este presta serviço. Essa mudança também está entre aquelas que descaracterizam o princípio protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e fortalecem as mudanças aqui já supracitadas.

Retomando a ideia apresentada no primeiro parágrafo do tópico anterior, reafirma-se a tese de que tais avanços não geram somente benefícios, pois uma das principais queixas destes prestadores de serviço é a vulnerabilidade diante desta falsa autonomia que os motoristas de aplicativo vivenciam. Em partes, há uma falsa sensação de autonomia, mas estes trabalhadores estão, evidentemente, prestando serviço à uma empresa; ocorre que tais empresas não se responsabilizam por danos que o motorista ou o veículo possam sofrer enquanto trabalha. É na ausência de direitos trabalhistas e maior formalidade que estes prestadores de serviço não se equiparam ao regime CLT, o qual será discutido ao longo deste artigo.

De modo geral, é como se essa economia das plataformas reafirmasse a ideia de falsa autonomia, tendo em vista que o motorista de aplicativo, em específico, não é amplamente assistido pelas plataformas para as quais presta serviço. Na prática, essa inovação/transformação laboral dá vida, também, a uma situação trabalhista mais delicada e até paradoxal.

De um lado, está o aumento das oportunidades de trabalho; do outro é intensificada a informalidade que gera a vulnerabilidade legal ao prestador de serviço.

Neste caso em específico aqui discutido, o motorista passa a atuar como sendo um “microempreendedor”, deixando de ser um empregado com garantias sociais legais. E é aí que se aloja boa parte das mais importantes queixas e insatisfações destes prestadores de serviço por aplicativo.

1.3 REPERCUSSÃO SOCIAL: AUTONOMIA, PRECARIZAÇÃO E INVISIBILIDADE

Do ponto de vista pragmático destas prestações de serviço, nota-se a sedução da falsa autonomia já citada, e a frustração subsequente e recorrente entre estes motoristas por aplicativo, pois tal cenário esconde uma realidade regada por inseguranças, instabilidade financeira e certo isolamento social.

Para fins de ratificação de tal afirmação, basta contatar um motorista de aplicativo pessoalmente. É notável o desgaste com a alta jornada de trabalho (tendo em vista os horários exaustivos que muitos motoristas cumprem para aquisição da renda), insatisfação com a insegurança e os altos custos com o veículo diante de um baixo rendimento monetário.

Pessoas que não são necessariamente prestadoras deste serviço, também têm ciência da precarização deste modelo trabalhista, pois, hoje em dia, o número de prestadores deste modo informal de trabalho tem aumentado e é alta a quantidade de motoristas por aplicativo. No município de Campina Grande, Paraíba, é possível, sem dificuldade, ter contato direto com estes relatos e a experiência de exaustão, ganhos irregulares, ausência de férias, 13º salário e contribuição previdenciária, pois, de acordo com a legislação em voga, tal categoria não pode ser enquadrada dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É inevitável que se observe, diante desse cenário, o fato de que: de um lado, o trabalhador que já exerce um cargo formal dentro da CLT já possui uma exaustiva jornada de trabalho e, para complementação com renda extra, “deve” optar por um trabalho informal que oferece riscos, baixo rendimento e custos de manutenção, daí vem a exaustão e fragilidade do cumprimento da dignidade e humana no trabalho; do outro lado, o trabalhador que não trabalha dentro da CLT, muito provavelmente não encontrará em um trabalho informal como o de motoristas destas plataformas a renda suficiente para sua subsistência com dignidade sua e de sua família, mesmo cumprindo exaustivas horas de trabalho. É daí que vem a complexidade deste cenário

paradoxal e problemático, cuja legislação não ordena amplamente; é por isso que se faz necessário falar com urgência e atenção sobre a precarização e invisibilidade desta categoria.

2 O DEBATE JURÍDICO SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTAS E PLATAFORMAS

A *Gig economy*, de certo modo, “tensiona” os limites do Direito do Trabalho contemporâneo, e a realidade do cenário trabalhista dos motoristas de aplicativo é prova viva desta tensão, devido às fragilidades às quais estão sujeitos. Trata-se de uma insegurança (não só física como jurídica), acarretada por uma flexibilidade em princípio vista unicamente como benéfica, que advém daquele paradigma provocado por essas modalidades tecnológicas de trabalho.

Tratando-se de leis federais, ou seja, da Constituição Brasileira, o Brasil não possui, ainda, uma legislação que vise especificamente regular o trabalho nas plataformas digitais, citada anteriormente. A Lei nº 12.587/2012 (Lei de mobilidade urbana) foi, no ano de 2018, modificada pela Lei nº 13.640/2018, que visava o reconhecimento do transporte individual por aplicativo, deixando a mercê de cada município brasileiro a regulamentação necessária para estes serviços.

No que diz respeito ao congresso nacional (poder legislativo), este apresentou um PLP (Projeto de Lei Complementar) nº 12/2024, no primeiro semestre do ano de 2024, que visa a criação de uma nova categoria trabalhista que, pelo que foi proposto, pode-se compreender que sugere o caminho do meio, por assim dizer, uma vez que não enquadraria os motoristas por aplicativo na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), mas os tiraria da carência de assistência legal, da qual reclamam.

Atualmente, no segundo semestre de 2025, a discussão acerca do trabalho dos motoristas de aplicativo ficou, novamente, acalorada, principalmente do ponto de vista nacional. As discussões mais recentes e mais significativas ganharam corpo no Congresso nacional, representado pela Câmara dos deputados federais e também no STF (Supremo Tribunal Federal). A promessa era de que ainda este ano as regulamentações propostas fossem efetivadas, porém, o então presidente do STF, Edson Fachin, antes de deixar a presidência, adiou a decisão da pauta para o ano seguinte de 2026.

Acerca do que foi proposto até então pelo poder legislativo, trata-se de uma

nova categoria de trabalho que garanta minimamente alguns direitos que os trabalhadores que exercem seus cargos dentro da CLT já o possuem, a exemplo de: contribuição para o INSS, maior segurança e piso salarial. A ementa deste PLP, apresentado no ano passado,

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho (Brasil, PLP 12/2024).

O texto apresentado gerou polêmicas, discussões, sugestões de alterações etc, inclusive por parte de motoristas insatisfeitos. Atualmente, este PLP ainda tramita na câmara dos deputados, mais especificamente desde março de 2024; já passou por debates, audiências públicas etc. Mas, como exposto a seguir, este não é o único projeto em tramitação que discute, do ponto de vista jurídico, o destino trabalhista dos motoristas das diversas plataformas digitais existentes.

O Ministério Público do Trabalho evidentemente também não ficou de fora da discussão, e emitiu, em 2024, junto à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, notas técnicas enviadas ao Congresso Nacional em caráter de urgência. Uma delas aponta para a tese de que as empresas responsáveis por estas plataformas não podem ser vistas como meras intermediadoras entre os motoristas e a pessoa que solicita o serviço digitalmente. Elas apresentam-se como empresas de transporte e devem ser as responsáveis pelo transporte desses passageiros e não o motorista, ou seja, este argumento fortalece aquela ideia da falsa autonomia aqui já discutida. Vejamos:

[...] além dos taxistas, que já tinham autorização do Poder Público para realizarem o transporte urbano individual remunerado de pessoas, as empresas proprietárias de plataformas digitais de transporte de passageiros passaram a ter o mesmo tipo de autorização a partir da lei acima mencionada. Logo, quem detém autorização para transportar as pessoas é a empresa proprietária da plataforma digital de transporte de passageiros e não o motorista nela cadastrado. Aliás, isto fica claro na seguinte situação: se um motorista cadastrado não estiver com o aplicativo ligado ele não pode transportar pessoas, pois ele não tem autorização para realizar tal transporte. Mas se tiver um passageiro que pediu a corrida por meio do aplicativo, daí, então, estará inserido no contexto da mencionada Lei n. 12.587/2012, não incorrendo em ilicitude. Fica claro, portanto, que quem tem a autorização para o transporte é a empresa e não o motorista. E quem

tem tal autorização é uma empresa de transporte e não uma mera intermediária (Brasil. MPT/CONAFRET, 2024. P.3).

Quanto ao poder judiciário, em concomitância com o poder legislativo, o STF deu vida muito recentemente às discussões formais sobre esta temática, pois ainda em outubro do corrente ano (2025), foi dado início ao julgamento para decidir se há (ou não) vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais, e esse possível vínculo já ganhou nome: “uberização”. Aqui, é retomada aquela discussão acerca do poder da linguagem já mencionada no presente artigo.

Anteriormente, ao discorrer sobre o poder da linguagem e ao ato de dar nome às coisas, foi mencionado o hábito de chamarmos de “Uber” o motorista que presta o serviço (e não somente uma das empresas que o oferece digitalmente); pois agora tal nomenclatura foi além, tendo em vista que a Uber foi a pioneira em popularizar este novo modelo de trabalho no Brasil.

Há exatamente seis dias, o portal jornalístico de notícias “G1, de São Paulo,” publicou uma nota sobre a recente regulação para pilotos de motocicletas que será efetivada ainda este ano no município de São Paulo. Esta regulamentação não engloba também os motoristas, mas está diretamente relacionada ao que é discutido no presente artigo.

A nota informa que “Após sofrer nova derrota no Tribunal de Justiça de São Paulo nesta quinta-feira (27), o prefeito Ricardo Nunes (MDB) admitiu que a gestão vai regulamentar o serviço de motos por aplicativo na capital” (Caparica *et al*, 2025, G1). A decisão judicial deve ser cumprida até dia 10 de dezembro. A ausência e o retardo da regulamentação para os motoristas intensificam o sofrimento social destes trabalhadores. Estes seguem aguardando a segurança jurídica que deve ser garantida pelo poder legislativo.

2.1 A LEGISLAÇÃO MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE – PB ACERCA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Como informado no segundo parágrafo do tópico anterior, a ausência de uma legislação que ordene todo o território nacional acerca da regulamentação para motoristas de aplicativo, direciona os mais de cinco mil municípios brasileiros a estabelecerem suas próprias regulamentações; (considerando aqui, é claro, os de

maior porte que possuem condições suficientes para o oferecimento de tais serviços).

É exatamente isso que tem acontecido: alguns municípios, por conta própria, estabeleceram (e vêm aperfeiçoando) uma legislação que visa abarcar este modelo de trabalho cuja vulnerabilidade regulamentadora tem gerado inúmeras discussões.

No município de Campina Grande, Paraíba, na segunda metade do ano de 2019, ou seja, no ano seguinte à criação da lei federal (nº 13.640/2018) que modificou a lei de mobilidade urbana (nº 12.587/2012), foi estabelecida a lei ordinária nº 7.233/2019, sancionada pelo então prefeito Romero Rodrigues Veiga, com o objetivo de estabelecer normas para o transporte remunerado privado, que exige a autorização da STTP (Superintendência de Trânsito e Transportes Públicos) e a inscrição como contribuinte individual. Vejamos o que diz o parágrafo 4º do Art. 1º da Lei supracitada:

§ 4º Para os fins desta Lei, considera-se transporte remunerado privado individual de passageiros o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, por meio de veículos de categoria particular, para a realização de viagens individualizadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos de mobilidade urbana ou outras plataformas de comunicação em rede (Campina Grande, PB, 2019).

Ainda, mais recentemente, em outubro de 2023, o então prefeito Bruno Cunha Lima sancionou a Lei Municipal nº 8.759/2023 de Campina Grande, com o intuito de aniquilar a exclusividade da faixa de ônibus em uma grande avenida específica do município, ampliando tal faixa, também, para os motoristas de aplicativo. Na ementa da referida lei municipal consta que esta

Dispõe sobre a permissão do uso da faixa exclusiva para ônibus na avenida Marechal Floriano Peixoto por parte dos veículos que realizam a prestação do transporte remunerado de passageiros, por meio de aplicativos digitais para o embarque ou desembarque de passageiros, e dá outras providências (Campina Grande- PB, 2023).

É importante ressaltar que as leis municipais supracitadas não garantem assistência e proteção trabalhista, dizem respeito apenas ao aspecto administrativo do serviço. A mais recente regulamentação, em Campina Grande, acerca deste serviço foi de 2023. Considerando a promessa do STF de que ainda em 2026, o vínculo empregatício será definido ou aniquilado totalmente entre estes motoristas e as plataformas, receberemos, muito em breve, a decisão federal acerca do destino

desta classe trabalhadora, não só em Campina Grande, mas em todos os municípios que a abarcam.

2.2 JURISPRUDÊNCIA RECENTE DO TST E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

A relação do vínculo empregatício dentro das normas de Consolidação de Leis do trabalho se caracteriza somente diante da confirmação de alguns elementos basilares já estabelecidos nos *caputs* dos artigos 2º e 3º da CLT, são estes: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, pessoa física e subordinação.

A divergência de posicionamentos acerca da questão central: se há ou não vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas é tamanha. Se por um lado vemos o congresso nacional fazer tramitar um PLP sugerindo a criação de uma nova categoria trabalhista para esse grupo, do outro vemos o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se opor, em sua maioria, à hipótese de existência de tal vínculo.

Pode-se afirmar que ambos os setores não estão em total desacordo, pois se o primeiro sugere a criação de uma nova ordem trabalhista, é porque também concorda que este grupo não atende aos requisitos que o enquadraria na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em acórdão publicado pela 4ª turma da Corte Trabalhista Superior, do TST, sob processo de nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179, foram elencados, no tópico 4, alguns dos pontos que justificam a não existência do vínculo empregatício já citado, pois, segundo o documento, este modelo de trabalho não se enquadra dentro do que é exigido pela CLT. É válido lembrar, ainda, que a 1ª turma também se opõe a existência deste vínculo, principalmente devido a ausência de subordinação. Vejamos, abaixo, o exposto pela 4ª turma:

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas

escolhas, [...] c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos (Brasil, 2019).

Quanto aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), a jurisprudência é divergente e “dividida” em seus posicionamentos. Diante do que foi apresentado nos processos já estabelecidos acerca desta temática, diferentes TRTs chegaram à distintas conclusões sobre o tema, pois, enquanto uns tentam fortalecer a tese de que há o referido vínculo, outros o rejeitam.

O TRT – 4 (do Rio Grande do Sul), por exemplo, cuja terceira turma reconheceu por unanimidade o vínculo empregatício, publicou, sob o processo de nº 0021209-17.2023.5.04.0411, o acórdão que estabelece o que defende o relator Clóvis Fernando Schuch Santos, segundo o qual os elementos que caracterizam o vínculo empregatício segundo a CLT se fazem, sim, presentes neste modelo de trabalho.

Com autuação datada de dezembro de 2024, em sua ementa consta que se fazem “Presentes os elementos indicados nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, subordinação, pessoalidade, remuneração e não eventualidade, justifica-se o reconhecimento da relação de emprego e os seus consectários legais” (Rio Grande do Sul, 2024).

O TRT-1 (do Rio de Janeiro), sob processo de nº 0100940-76.2020.5.01.0047, também já se posicionou formalmente acerca do vínculo citado, e o reconheceu em diversas decisões. Neste caso, o relator foi o desembargador Enoque dos Santos. Um dos principais pontos de acordo entre ambos os Tribunais Regionais do Trabalho é a subordinação algorítmica. Para muitos, este termo pode soar estranho, pois é consequência daquelas transformações do mundo trabalhistas que falávamos em princípio, provocado pelos avanços tecnológicos. Nestes casos, ocorre que

no caso dos profissionais de aplicativos de transporte considera-se que tais trabalhadores possam estar submetidos à subordinação

algorítmica, que é dada pelas determinações de softwares a partir de seus algoritmos, isto é, trata-se de um estilo de subordinação moderno que tem sido encampado por grandes expoentes da ciência jurídica trabalhista em que o controle de trabalho é na verdade uma sequência lógica, finita e definida por meio de instruções dadas por um tipo de software responsável por coordenar o trabalho realizado através dos aplicativos (Santos, 2024, p. 11).

Santos (2024), ao esclarecer o termo, faz referência a uma subordinação trabalhista jamais imaginada nos modelos de trabalho antigos, como dito em princípio. E esse ponto em específico gera um acalorado debate, pois, de um lado, há quem diga que não há subordinação (em especial de uma pessoa física, uma gerência etc), pois o motorista tem liberdade e flexibilidade das horas de trabalho e pausas desejadas; por outro lado, os que defendem a existência do vínculo (a exemplo dos TRTs da primeira e quarta região) afirmam que a subordinação citada pela CLT existe, sim, neste modelo de trabalho, mas ao invés de uma pessoa física, ela surge por parte de um *software*.

Por fim, outros TRTs se alinham àquela predominância do TST, de que não há o vínculo e, curiosamente, o argumento central é justamente o da falta de subordinação, o que nos permite aponta-lo como o principal ponto de divergência. É válido destacar que mesmo em um único TRT há divergências, a depender das turmas e dos juízes de cada regional, o que não nos permite afirmar unanimidade entre todos os integrantes.

Aproximando a discussão para a realidade paraibana, visto que o município de Campina Grande e seu contexto é parte relevante deste estudo, o TRT – 13, do estado da Paraíba, também possui divergências internas sobre o assunto aqui discutido. Algumas turmas reconhecem a existência do vínculo, alegando que há subordinação algorítmica, bem como os TRTs 1 e 4, mas outras turmas alegam que não há e mantêm a decisão da primeira instância, apoiando-se na tese de trabalho autônomo e não subordinado.

Atualmente, como informado, a discussão segue sob análise do Supremo Tribunal Federal, a fim de uniformizar este entendimento em território nacional, pois é o STF a instância final responsável por definir a jurisprudência trabalhista acerca desta temática. O então presidente da corte, Edson Fachin, decidiu retirar este tema da pauta e adiou a decisão final do processo para o próximo ano de 2026.

3 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS

Os desafios, como vistos acima, são diversos, no que diz respeito ao enfrentamento de tantos pormenores. Algumas instâncias se dizem a favor, outras se dizem contra e outras sugerem a criação de uma nova categoria trabalhista que regule estes trabalhadores, sugerindo uma espécie de caminho do meio. Seriam os chamados modelos híbridos de regulamentação.

Desde 2023 tem havido uma maior movimentação legislativa acerca deste assunto, foram diversos os projetos de leis apresentados desde então, alguns sugerindo justamente a tentativa de impor conciliação entre àquela ideia de autonomia e direitos básicos trabalhistas.

Há tensão também, no que diz respeito a competência regulatória, entre os âmbitos federal, estadual e municipal. Parece ser viável, diante deste cenário, que apenas o estabelecimento de uma lei federal é o que virá pôr fim a estas tensões e divergências.

Como se não bastasse as discordâncias entre as instâncias, também não há plena convergência da parte dos mais interessados: os motoristas de aplicativo. É aí onde a divergência se multiplica, pois, cada um, dia do seu contexto e cenário trabalhista, tem sugestões específicas e um posicionamento pessoal já definido.

A pedido da empresa Uber, a Datafolha realizou mais de uma pesquisa com os motoristas de aplicativo para o levantamento de dados. A mais recente é datada de outubro de 2025. Realizada de modo aleatório por telefone, dirigindo-se aos motoristas cadastrados na plataforma, o Datafolha ouviu 1.800 motoristas das cinco regiões do Brasil.

No site oficial da plataforma Uber, encontram-se discriminados todos os levantamentos feitos pela pesquisa, cuja notícia está assinada pela “Equipe Uber”. Intitulada como “Maioria dos motoristas por aplicativo rejeita CLT e quer manter autonomia, aponta Datafolha”, a pesquisa detalha, inclusive, que 21% dos motoristas entrevistados acham melhor não haver nenhuma intervenção do poder público.

A maioria dos motoristas por aplicativos rejeita o vínculo empregatício com as plataformas, defende a flexibilidade neste tipo de trabalho, e considera que o mais importante na regulamentação da atividade é ter auxílio do poder público para trocar de veículo. É o que aponta um

estudo do Instituto de Pesquisas Datafolha, encomendado pela Uber, que indica ainda o aumento do custo de vida e a flexibilidade como principais motivos pelos quais os trabalhadores exercem a atividade. A pesquisa sinaliza que 6 em cada 10 motoristas não gostaria de ser motorista empregado pelo modelo CLT para dirigir por aplicativos (60%), 25% gostariam, e 14% não souberam responder. Se considerados apenas os respondentes, a rejeição ao enquadramento celetista é de 7 em cada 10 trabalhadores. Em relação à modalidade intermitente, inserida na CLT em 2017, o sentimento é ainda mais negativo. Segundo a pesquisa, 66% dos motoristas disseram que o modelo não se adequa às suas necessidades, e, considerando somente quem soube responder, o percentual de rejeição à modalidade intermitente sobe para 76% (Uber, 2025).

Todavia, de acordo com o pensamento defendido por Abílio (2019), essa ideia de “empreendedor, autônomo etc”, que surgiu diante deste cenário trabalhista, e que é basilar, no que diz respeito à sustentação do modelo desse tipo de negócio defendido por empresas como a Uber, apenas deixa velada a situação de informalidade trabalhista, uma vez que os custos são transferidos para o trabalhador que está prestando serviço, sob aquela falsa sensação de autonomia, de que trabalha para si próprio e de que não é subordinado à uma empresa, todavia, sem direitos trabalhistas e remuneração fixa (De Stefano, 2016).

Por fim, De Stefano (2016), objetivou, em seu estudo, o reconhecimento de que é necessário que haja certa ponderação no que diz respeito à sustentação desse modo de trabalho, e essa ponderação se daria justamente por meio de renda fixa basilar, seguridade social etc, apesar de que haja em paralelo a ideia de que a flexibilidade existente traga mais qualidade de vida ao motorista, o que sabemos não ser bem verdade, de modo amplo, até porque, para que o motorista arrecade uma renda significativa ao final do mês, ele precisa de muitas e muitas horas (até exaustivas) de trabalho, a depender de sua necessidade pessoal e familiar.

3.1 MODELOS INTERNACIONAIS DE REGULAMENTAÇÃO: EXPERIÊNCIAS DA UNIÃO EUROPEIA, REINO UNIDO E AMÉRICA LATINA

As diferenças entre Reino Unido, União Europeia e América Latina, evidentemente, não são apenas geográficas. No que diz respeito à regulamentação aqui discutida, cada uma dessas regiões lidou de modo distinto com a causa; não só lidou como ainda está lidando, pois, no caso da América Latina, o martelo ainda não foi batido em todos os países que a compõem.

A União Europeia é constituída por 27 países-membros; a América Latina por 20 e o Reino Unido por apenas 4, sendo estes: Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte, o que nos dá a ideia de que é naturalmente mais pragmático que se tenha um controle ou certa facilidade na implementação de regulamentações trabalhistas.

Em outubro de 2024, o Conselho Europeu ou Conselho da União Europeia publicou em seu *site* oficial uma diretiva acerca da regulação do trabalho dos motoristas de aplicativo. Antes disso, foram anos de debate, e a decisão veio de modo coletivo e institucional. No caso da UE (União Europeia), a diretiva comunitária de lei determinada, funciona como um ato legislativo, e não necessariamente como uma única lei rígida, imutável e obrigatória aos 27 países-membros.

Um objetivo a ser alcançado é definido a partir deste ato legislativo que permite que cada país estabeleça uma legislação interna e específica para alcançar aquele objetivo estabelecido por meio da diretiva comunitária. A EU deu o prazo de dois anos para que esta regulação faça parte da legislação dos países que a compõem, então, 2026 será o ano de encerramento deste prazo. É como se fosse uma espécie de guia que norteará a legislação interna de cada nação constituinte da UE, subsidiada em um objetivo comum.

A diretiva sobre trabalho em plataformas tornará mais transparente a utilização de algoritmos na gestão de recursos humanos, garantindo que os sistemas automatizados sejam monitorizados por pessoal qualificado e que os trabalhadores tenham o direito de contestar as decisões automatizadas. Isso também ajudará a determinar corretamente o vínculo empregatício das pessoas que trabalham para plataformas, permitindo que elas se beneficiem de quaisquer direitos trabalhistas a que tenham direito. Os Estados-Membros estabelecerão uma presunção legal de vínculo empregatício em seus sistemas jurídicos, que será acionada quando constatados determinados fatos que indiquem controle e direção (Conselho da União Europeia, 2024).

Quanto ao Reino Unido, a decisão veio por um caminho distinto da UE e, se fizermos um paralelo com o Brasil, o que lá foi proposto se assemelha às sugestões do Congresso Nacional Brasileiro, que estabelece um caminho do meio, a criação de uma nova categoria trabalhista; pois bem, foi mais ou menos o que ocorreu no Reino Unido, em 2021, ou seja, 3 anos antes da diretiva comunitária definida na UE. Essa

antecipação na tomada de decisão nos relembra que apenas quatro países compõem o reino Unido, o que muito provavelmente facilita o sucesso de acordos entre eles.

A suprema Corte de 2021 declarou que os motoristas de aplicativo da Uber deveriam ser chamados de *Workers*, o que funciona como uma categoria que não é autônoma, mas não é totalmente empregada, ou seja, uma categoria trabalhista intermediária que possui garantia de alguns direitos como renda mínima básica e férias. No site oficial da Suprema corte é possível ter acesso ao processo e julgamento (ocorrido em fevereiro de 2021) em detalhes, bem como um resumo do caso e do que foi estabelecido, para facilitar o entendimento, destinado à imprensa interessada.

Assim, após a anulação da falsa ideia de autonomia e o decreto de que os motoristas são trabalhadores (de uma empresa), houve sim a implementação de uma única decisão válida para todo o Reino Unido; tratou-se uma decisão que moldou, alterou e influenciou diretamente as relações contratuais estabelecidas pelas plataformas, inclusive forçou algumas plataformas a reverem seus contratos já estabelecidos, a fim de atender às necessidades consideradas legais. Podemos afirmar que a decisão de regulamentação desta categoria no Reino Unido ocorreu a partir da jurisprudência.

Por fim, ao tratar da América Latina, é das três a única região que ainda não teve uma regulamentação julgada de modo amplo para todo o território; todavia, alguns países da América Latina já possuem diretrizes legais que regulam este modo de trabalho; é o caso do Chile, um dos primeiros países da América Latina a estabelecer regulamentação oficial para os motoristas de aplicativo. Esta “fragmentação” aumenta os debates e, de certa forma, as incertezas.

Na América Latina não houve consenso entre as nações, por exemplo, mas iniciativas estaduais e até municipais, que regulam pequenas regiões e amplia uma regulamentação fragmentada. Essa ausência de consenso se dá porque aqui não há uma decisão judicial unificadora e central, com abrangência supranacional, por isso, cabe a cada país estabelecer sua regulamentação.

Se o Chile foi o primeiro, é válido lembrar que a Bolívia, por sua vez, foi o país mais recente a regulamentar essa modalidade trabalhista, por meio de um Registro Nacional de aplicações digitais. E, por fim, no que diz respeito ao Brasil, a temática foi retirada de pauta pelo então presidente do STF Edson Fachin, a previsão é de que seja retomada em 2026, ano seguinte.

3.2 O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DE UM FUTURO MAIS JUSTO E INCLUSIVO

O professor adjunto da UFBA, juiz do trabalho e doutor em Direito, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira dedicou-se à produção de artigo intitulado “O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais”, cuja publicação é de 2019, na revista de Teoria Jurídica Contemporânea da UFRJ. Diante de todas as discussões e diferentes cenários aqui apresentados, é válida a exposição da tese defendida por um especialista da área, considerando, inclusive, que o estudo se volta para a empresa aqui de interesse: a Uber.

A tese defendida por Oliveira (2019) se aproxima da ideia de que tais inovações tecnológicas causaram uma espécie de disrupção entre o direito do trabalho e os trabalhadores que ofertam sua força de trabalho. Ele analisa de forma crítica as tensões estabelecidas entre estas plataformas e o Direito do trabalho tradicional, por assim dizer. Ele defende que certos descompassos, inclusive a respeito da ideia de subordinação, dificultam a aplicação do regime legal trabalhista a estes trabalhadores. Para o autor,

o cenário contemporâneo das plataformas encontra-se ainda pouco sedimentado em termos de classificação e doutrinas, mas as ideias de gigeconomy, sharing economy e trabalho sob demanda demarcam as questões da economia digital. As novas formas de oferecer serviços e igualmente de oferecer trabalho humano são reestruturadas e apresentadas como o futuro já presente para o globo. Pela peculiar inovação desta economia digital e seu descompasso com as atuais regulações, estas atividades situam-se em um campo da desregulação do Direito (Oliveira, 2019, p. 2).

O autor relembra que “a seguridade social surge como um dos pilares estruturantes do Estado Social brasileiro, definida no artigo 194 da Constituição” (2025, p. 5), todavia, “as profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais desencadeadas pela chamada Revolução 5.0 impõem desafios inéditos à concretização desse modelo constitucional de proteção social”. Vieira (2025, p. 6) ao tratar da “Invisibilidade previdenciária”, estabelece que considera estes trabalhadores como excluídos dos direitos previdenciários, em decorrência dos impactos que vêm sendo causados pela economia de plataformas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da ampla discussão que envolve a regulamentação trabalhista do motorista por aplicativo no Brasil, fica evidente, após este estudo, que a carência de uma regulamentação a nível federal apenas tem contribuído para aquela fragmentação já citada quando falado, de modo mais amplo, da América Latina. O resultado disso é que municípios e estados engatinham sutis regulamentações de aspecto administrativo, como ocorreu em Campina Grande – PB, mas que estão longe de resolver o problema central deste assunto. E isso retarda a fragilidade da condição de trabalho destes motoristas, lamentavelmente.

É fato que se as plataformas digitais (neste caso a Uber em específico) controlam o trabalho de quem está prestando determinado serviço, exige algum padrão comportamental ou de acesso do motorista à plataforma, e tantos outros fatores aqui já considerados, é inevitável afirmar que há argumentos jurídicos coerentes e reais para o estabelecimento de algum vínculo formal, que vai totalmente de encontro com o que as próprias plataformas defendem, que é aquela falsa ideia de autonomia ao motorista. Fica evidente, diante dessa insistência das plataformas, que há algum beneficiado neste cenário, e claramente não são os motoristas prestadores de serviço.

Não restam arestas sobre o fato de que a subordinação já citada, considerada para a regulamentação trabalhista, ocorre de igual modo nesta modalidade de serviço; a ideia de autonomia ou de liberdade ao desligar o dispositivo cai por terra quando, diante do controle dos softwares, o motorista se vê em prejuízo por ter-se ausentado, daí retornamos e devemos dar crédito à subordinação algorítmica que ocorre neste cenário.

É válido que haja uma regulamentação coerente e justa aos prestadores de serviços às plataformas digitais; em especial à Uber. Se, por um lado, este grupo não poderia enquadrar-se dentro da Consolidação das Leis do Trabalho, por não atender amplamente a todos os critérios; torna-se urgente que estes prestadores de serviço não permaneçam diante da insegurança e vulnerabilidade trabalhista sob a qual se encontram. Em concordância à proposta do poder legislativo, o enquadramento dos motoristas de aplicativo numa nova categoria específica que tenha minimamente seus direitos previdenciários garantidos parece a opção mais sóbria a ser considerada.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024. Brasília: Congresso Nacional, 2024. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET. Nota técnica sobre o projeto de lei complementar 12/2024. Brasília, 2024. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 20, nov, 2025.

CAMPINA GRANDE (PB). Lei nº 7.233, de 2019. Dispõe sobre o transporte remunerado privado individual de passageiros por meio de plataformas digitais no município de Campina Grande. Campina Grande: Câmara Municipal/Prefeitura, 2019. Disponível em: <https://sapl.campinagrande.pb.leg.br/norma/7958>. Acesso em: 20, nov, 2025.

GOÉS, Thiago Antônio Araújo; ZANETTI, Rafael Falcão; OLIVEIRA, Davi Couto. Gig economy e relações de trabalho: uma análise preliminar sobre as dinâmicas laborais na economia de plataforma. **Nota Técnica do Projeto Trabalho Digital**, n. 5, p. 1–15, 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 246-266, jan./jun. 2019.

SANTOS, Erica Gomes dos. **Os direitos trabalhistas dos profissionais de aplicativos de transporte e a subordinação algorítmica na era digital**. 2024. 56 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual de Goiás, Unidade

Universitária de Morrinhos, Morrinhos, 2024.

SILVA, Carlos Henrique Pimentel da. **trabalho e autonomia na economia sob demanda: um estudo com motoristas da plataforma uber em fortaleza**. 2021.

STEFANO, V. **The rise of the "just-in-time workforce"**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy. 71 ed, Geneva: ILO, 2016.

VIEIRA, Erick Marques. Trabalho digital e proteção social no Brasil: a invisibilidade previdenciária na era das plataformas e do teletrabalho. **Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 1-21, 2025. DOI: <https://doi.org/10.70444/2966-330X.v2.n2.008>.