

EXISTÊNCIA OU INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS EMPRESAS QUE OS GERENCIAM.

Francisco Lara do Amaral,
Otávio de Avila Lima e
Sérgio Dias Nogueira¹
Erika Tayer Lasmar²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo discutir a existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas que os gerenciam. A metodologia usada foi a de Pesquisa Descritiva. O tema é de grande relevância, uma vez que os aplicativos de transporte têm se tornado cada vez mais populares e, conseqüentemente, tem aumentado o número de motoristas que utilizam esses serviços para gerar renda, seja ela a principal fonte de sustento ou a fonte como complemento da renda familiar. A discussão gira em torno da possibilidade de enquadrar esses trabalhadores como empregados formais (CLT) ou profissionais autônomos prestadores de serviços. Portanto, será feita uma análise dos elementos que caracterizam a relação de emprego, bem como das particularidades da atividade de transporte intermediada por aplicativos. A partir disso, serão apresentados os principais argumentos utilizados pelos defensores de ambas as posições, bem como os posicionamentos jurisprudenciais mais recentes.

PALAVRAS-CHAVE: Motorista de aplicativo, vínculo empregatício, transporte intermediado por aplicativos.

INTRODUÇÃO

Aplicativos de transporte como Uber, Cabify e 99, têm se popularizado cada vez mais nos últimos anos, proporcionando uma nova forma de mobilidade urbana e novas possibilidades de trabalho para muitas pessoas. Com isso, surge a discussão sobre a existência ou não de vínculos empregatícios entre os motoristas de aplicativos e as empresas que os gerenciam.

Nesses casos, os aplicativos de transporte funcionam como um intermediário nas relações empregatícias. Com o mercado de trabalho cada vez mais mercantilizado, as empresas e aplicativos que desempenham esse intermédio tendem a desaparecer, afetando as relações de trabalho. Sendo assim, a atenção neste ponto se torna de grande importância para se entender a relação de autonomia do trabalhador.

A discussão é de grande relevância, uma vez que a caracterização dessa relação implica em questões jurídicas importantes para os direitos trabalhistas dos motoristas e para as obrigações das empresas em relação a eles.

¹ Graduandos em Direito pelo UNIPTAN. E-mails: chicolara@gmail.com; otaviodeavilalima@outlook.com; sergiodiasnog@gmail.com

² Professora do Curso de Direito no UNIPTAN. E-mail: erika.lasmar@uniptan.edu.br

A empregabilidade dos motoristas pela empresa implica em uma série de garantias e benefícios previstos pela Legislação do Trabalho, tais como: férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. Tais direitos seriam obrigações do empregador, o que poderia afetar, significativamente, os custos e estratégias de negócio da empresa. Por outro lado, uma vez que os motoristas são considerados autônomos, perderiam qualquer garantia e benefício detalhada na Legislação Trabalhista, apesar de receberem maior liberdade e flexibilidade na prestação do serviço. As empresas perderiam a responsabilidade de arcar com tais obrigações, tornando o trabalho mais acessível e competitivo.

Tendo isso em mente, a discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre as empresas e os motoristas de seus aplicativos, se torna complexa e polêmica. Nesse sentido, este trabalho se propõe a analisar os principais elementos que caracterizam a relação de emprego, bem como as particularidades da atividade de transporte intermediada por aplicativos, a fim de discutir a possibilidade de enquadrar esses trabalhadores como empregados ou autônomos.

Para tanto, será apresentada uma revisão bibliográfica sobre o tema, abordando os principais autores que têm discutido o assunto e suas respectivas posições, a metodologia de estudos de caso, coleta de dados, investigação exploratória. A seleção bibliográfica se dá por meio de revisões de literaturas pertinentes, escritas ou eletrônicas, tais como livros, artigos científicos e páginas de Web sites confiáveis e governamentais. A análise foi descritiva, diagnóstica, preditiva e prescritiva. Além disso, serão apresentados os argumentos utilizados pelos defensores de ambas as posições, analisando suas respectivas linhas de pensamento, bem como os posicionamentos jurisprudenciais mais recentes.

1 A RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes de discutir a possibilidade de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas que os gerenciam, é necessário compreender os elementos que caracterizam a relação de emprego.

1.1 Elementos da relação de emprego

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017), no seu artigo terceiro, considera-se como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desta forma, para caracterizar uma relação de emprego é necessário que estejam presentes os seguintes elementos:

- A) Pessoa física: O indivíduo que oferece a prestação de serviço deve ser caracterizado como pessoa física, uma vez que o direito trabalhista se reserva a proteger a parte mais frágil das relações trabalhistas. Ou seja, segundo Delgado (2009):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (p. 270.).

- B) Pessoaalidade: segundo este elemento, o indivíduo contratado não pode ser representado ou substituído por outra pessoa, ou seja, precisa desempenhar a função por si mesmo, sem delegá-la à outra pessoa. Mauricio Delgado Godinho discorre sobre o tema:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (GODINHO, 2009, pág 292.)

- C) Habitualidade: neste ponto, o indivíduo deve prestar os serviços de forma contínua e regular, não podendo ser eventual ou esporádica. O artigo 3º da CLT apresenta essa informação com os seguintes dizeres: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2017).
- D) Onerosidade: a prestação de serviços deve ser remunerada, ou seja, deve haver pagamento de salário ao indivíduo colaborador. Segundo Marques e Abud:

A onerosidade é consequência da relação de emprego, são direitos e obrigações fixados no contrato entre empregado e empregador, permitindo que ambos os lados da relação trabalhista cumpram com suas responsabilidades, seja o empregado para o fiel cumprimento dos seus serviços, seja o empregador na responsabilidade de efetuar o pagamento pela contraprestação realizada, podendo ser feito em dinheiro ou utilidades” (2013., p. 12).

- E) Subordinação: o indivíduo deve estar subordinado ao empregador, ou seja, deve se submeter aos poderes disciplinares e atividades colocadas pela empresa à qual presta serviços.

Outro aspecto da relação de emprego é o que tutela o empregado protegendo-o das arbitrariedades e condutas praticadas por parte do empregador, a subordinação é necessária não apenas para a configuração da relação de emprego, como também, no que cerne a proteção ao trabalhador quanto aos seus direitos (LOCKMANN, 2010, p. 29).

Caso todos esses elementos estejam presentes, a relação será considerada uma relação de emprego, e o trabalhador será considerado empregado.

1.2 Particularidades da relação de emprego no contexto dos motoristas de aplicativo

Nas conformações atuais, os aplicativos de transporte fazem uma ponte entre o cliente e o motorista. Assumindo o papel de intermediário. A questão fundamental a ser debatida é o quanto as mesmas se beneficiam do trabalho do motorista e não o contrário. O motorista não se beneficia dos cliente cadastrados, uma vez que podem prestar serviços para outros aplicativos. Por outro lado, um aplicativo, como a Uber, por exemplo, depende diretamente dos motoristas para ter clientes e gerar receitas, uma vez que sem os motoristas o aplicativo não poderia funcionar e cumprir o que propõe.

No site da empresa Uber, há um trecho de seu modo de funcionamento:

(...) A Uber é uma aplicação tecnológica que liga utilizadores (clientes) a “parceiros” licenciados através de uma aplicação para smartphone (...) Ao fazer o pedido, terá acesso ao nome do motorista, marca, modelo e matrícula do carro que de forma segura ajudará a encontrar-se com o motorista (...). O motorista irá confirmar os detalhes da sua viagem. Se tiver uma rota preferida, informe o motorista (...). Quando chegar ao seu destino, a sua viagem termina. A tarifa da viagem é automaticamente calculada e cobrada ao método de pagamento que associou à sua conta Uber. Em seguida, a sua aplicação irá pedir para que avalie a sua viagem. Os motoristas também fazem a mesma avaliação. O sistema de avaliação funciona nos dois sentidos de forma a criar uma comunidade baseada no respeito mútuo e responsabilidade (UBER, 2017).

À primeira vista, nota-se uma relação diagonal entre Motorista e Aplicativo. Porém, a realidade é que se trata de uma relação triangular: motorista, aplicativo e cliente. A única finalidade do aplicativo é a lucratividade sobre o serviço prestado do motorista, como qualquer empresa. Tendo isso em mente, vale dizer que o efeito dessa relação, em termos jurídicos, nos contratos de trabalho iguala-se à fraude, uma vez que se disfarça de tecnologia e se torna complexo entendê-lo, gerando dúvidas a respeito de sua natureza contratual.

Neste sentido, Ronaldo Lima dos Santos, Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho em São Paulo diz que:

Em toda comunidade, durante a história da civilização, apareceram, como surgirão sempre, pessoas que procuram fraudar o sistema jurídico em vigor, seja pelo uso malicioso e abusivo do direito de que são titulares, seja pela 13 simulação de atos jurídicos, tendente a desvirtuar ou impedir a aplicação da lei pertinente, seja, enfim, por qualquer outra forma que a má-fé dos homens é capaz de arquitetar. Por isto, mesmo, inúmeros são os atos praticados por alguns empregadores inescrupulosos visando a impedir a aplicação dos preceitos de ordem pública consagrados pelas leis de proteção ao trabalho (SANTOS, 2008).

Desta forma, a tecnologia pode ser usada tanto para ajudar o trabalhador quanto para prejudica-lo. Se usada da forma incorreta, a tecnologia pode ser utilizada para somar às fraudes contratuais existentes no direito trabalhista.

No contexto dos motoristas de aplicativo, um dos pontos mais discutidos é a questão da subordinação. Isso ocorre devido ao fato de esses trabalhadores, em geral, não receberem ordens diretas das empresas, apenas por meio da plataforma através da conexão com o cliente. De acordo com Martins e Almeida (2017, p.60):

A subordinação, no modelo de trabalho da Uber, pode gerar controvérsias. A subordinação clássica não é suficiente para abarcar as inovações que o trabalho propiciado pela tecnologia apresenta. Isso porque a Uber não determina horas de trabalho, mas possui um código de conduta para seus motoristas e exerce controle de qualidade por meio de uma política de avaliações por estrela e taxa de cancelamentos, conforme previamente abordado.

Porém, alguns argumentam que a subordinação pode ser caracterizada de outras formas, como por meio do controle de horários, da avaliação de desempenho, da imposição de metas e da definição dos preços cobrados pelo serviço (BRASIL, 2019).

Nesse sentido, é possível argumentar que, mesmo sem uma relação direta de comando e subordinação, as empresas exercem controle sobre a atividade dos motoristas.

Além disso, a questão da pessoalidade também pode ser problemática no contexto dos motoristas de aplicativo. Isso porque, embora esses trabalhadores não possam ser substituídos por outra pessoa para prestar o serviço, é comum que eles trabalhem em conjunto com outros motoristas, o que pode afetar a caracterização da pessoalidade.

Por fim, a questão da habitualidade também pode ser objeto de controvérsia. Embora os motoristas de aplicativo trabalhem de forma regular e contínua, é possível argumentar que a relação com as empresas é eventual, já que eles podem optar por trabalhar ou não a cada momento, sem qualquer tipo de obrigação ou compromisso. Dessa forma, de acordo com Martins e Almeida (2017, p. 62), “com tantas possibilidades, os trabalhadores parecem estar em uma área fronteira entre a relação de emprego a relação autônoma”.

2. AS POSIÇÕES SOBRE A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

De acordo com o site “saberalei.com” há duas principais posições em relação à existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas que os gerenciam, um deles se trata dos defensores do vínculo empregatício (BARROS, 2020). Entre os principais argumentos ponderados por essa posição, destacam-se:

Subordinação estrutural – embora os motoristas não recebam ordens diretas da empresa para qual prestam serviços, as mesmas exercem controles diretos sobre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, tais como: imposição de metas e definição de valores cobrados (BARROS, 2020).

Integração ao negócio – os motoristas são parte fundamental para o funcionamento da empresa, uma vez que, sem eles, o aplicativo não cumpre o seu dever para com os clientes, assim, o JusBrasil considera que estes trabalhadores são parte integrante das empresas para quais prestam serviços (BARROS, 2020).

Pessoalidade – embora os motoristas possuam disponibilidade para trabalhar em conjunto com outros motoristas, o JusBrasil diz que cada um deles apenas pode prestar o serviço de forma pessoal, ou seja, não há como ser substituído por outra pessoa (BARROS, 2020).

Continuidade – apesar de os motoristas terem certa liberdade de escolher seus horários, a atividade desenvolvida é regular e contínua, uma vez que, de acordo com o JusBrasil, muitos trabalham em jornada integral (semelhante à jornada de trabalho CLT), para garantir a renda necessária (BARROS, 2020).

Segundo as Turmas Recursais do TST, a existência de vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativo, a professora de Direito do Trabalho, Alice Monteiro de Barros, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, argumenta que “a própria lógica do sistema de trabalho desenvolvido pelos aplicativos conduz à constatação de que os motoristas são empregados das empresas” (BARROS, 2020, p. 825).

2.1 Posição dos defensores da inexistência de vínculo empregatício

Do outro lado, estão os defensores de que os motoristas de aplicativo não devem ser considerados empregados das empresas que os gerenciam, mesmo com a maioria dependendo da mesma como fonte de renda formal (BRASIL, 2017), uma vez, que alguns utilizam da plataforma como complemento de renda e algumas turmas recursais do próprio TST em divergência com as demais. Segundo a VGRA (2008) entre os principais argumentos utilizados

por esses defensores, destacam-se:

- A) Autonomia: os motoristas de aplicativo têm autonomia para definir seus horários de trabalho, a forma como irão prestar o serviço e a quantidade de corridas que irão fazer, o que afasta a caracterização da subordinação;
- B) Independência: os motoristas de aplicativo utilizam a plataforma como meio de conexão com os usuários, mas são independentes para definir a forma como irão prestar o serviço, o que afasta a caracterização da integração ao negócio;
- C) Ausência de exclusividade: os motoristas de aplicativo não têm exclusividade com as empresas, podendo trabalhar para outras plataformas ou mesmo exercer outras atividades profissionais;
- D) Ausência de pessoalidade: embora os motoristas de aplicativo não possam ser substituídos por outra pessoa para prestar o serviço, a atividade pode ser desempenhada por um grupo de pessoas, o que afasta a caracterização da pessoalidade.

Portanto, caracterizado esses argumentos, desconsidera-se segundo a legislação vigente (CLT) o vínculo empregatício.

Dentre os autores que defendem a inexistência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam, podemos citar o professor de Direito do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior. Ele argumenta, em sua obra, que: "os motoristas de aplicativo, enquanto prestadores de serviços, não estão sujeitos às ordens diretas e não estão subordinados às empresas que gerenciamas plataformas, não existindo, portanto, vínculo empregatício entre eles" (MAIOR, 2020, p. 214).

3. DECISÕES JURISPRUDENCIAIS

Diante da controvérsia em relação à existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam, o tema tem sido objeto de diversas decisões judiciais.

No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado majoritariamente a favor da existência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam. Em 2018, por exemplo, a 5ª Turma do TST decidiu, por unanimidade, que um motorista de aplicativo que trabalhava para a Uber era empregado da empresa, e não um trabalhador autônomo, como argumentava a empresa. A decisão considerou que o motorista estava inserido na dinâmica empresarial da Uber, que controlava a forma como o serviço era

prestado e a remuneração recebida (BRASIL, 2017).

Outra decisão do TST, de 2020, reforçou esse entendimento ao afirmar que:

Os motoristas de aplicativo que utilizam a plataforma Uber estão subordinados aos interesses econômicos da empresa e não têm autonomia para definir o preço do serviço, o que caracteriza a relação de emprego (BRASIL, 2017).

Entretanto, é importante ressaltar que também existem decisões judiciais que consideram a inexistência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam. Em 2020, por exemplo, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) decidiu que "o motorista de aplicativo é um prestador de serviço autônomo e não há relação de emprego entre ele e a empresa que gerencia a plataforma" (BRASIL, 2020).

Com relação às decisões jurisprudenciais, apresentamos a seguir algumas delas: Em julho de 2021, o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2021) julgou um caso envolvendo a Uber e um de seus motoristas. Na ocasião, a Corte reconheceu que o motorista tinha vínculo empregatício com a empresa, condenando a Uber a pagar férias, décimo terceiro salário, FGTS e horas extras. Foi unânime a decisão entre os ministros do TST.

Em outra decisão recente, em agosto de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), na pessoa do Desembargador-relator Barbosa, Paulo Kim, também reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa que o gerenciava. O TRT-2 destacou que a empresa exercia controle sobre a prestação de serviços do motorista, além de estabelecer metas e regras de conduta (BRASIL, 2023).

“Em dezembro de 2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber” (BRASIL, 2023). Na decisão, o TRT-4 destacou que a empresa exercia controle sobre a atividade dos motoristas, fixando os preços das corridas e estabelecendo regras de conduta.

Em julho de 2020, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG) reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa 99. Na decisão, o desembargador-relator Paulo Mauricio Ribeiro Pires (TJMG) destacou que a empresa exercia controle sobre a atividade do motorista, que foi acompanhado pela maioria da 5ª turma do mesmo órgão, fixando os preços das corridas, estabelecendo as formas de pagamento e definindo as regras de conduta (MINAS GERAIS, 2020).

Todas essas decisões reforçam a tendência de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam. É importante que as empresas

atentem para as mudanças no ordenamento jurídico e ajam de forma responsável em relação aos seus colaboradores.

Em suma, o tema da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam é de extrema relevância no atual cenário trabalhista brasileiro.

Apesar de existir uma tendência de considerar esses trabalhadores como autônomos, é preciso analisar cada caso concreto, levando em consideração as particularidades de cada relação de trabalho.

Dessa forma, para a resolução dessa questão, é importante que sejam realizadas análises mais profundas acerca do contexto em que se insere a relação entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam. É necessário levar em consideração não só os aspectos formais do contrato, mas também a realidade fática que envolve a prestação de serviços.

Além disso, é importante destacar que a jurisprudência brasileira tem sido constantemente atualizada a respeito dessa temática. Entre as principais decisões, destacam-se aquelas que reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam.

Um exemplo disso foi a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2022, sob o comando do Ministro relator Agra Belmonte que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber. O TST entendeu que a relação entre o motorista e a Uber era de emprego, uma vez que ficou caracterizada a subordinação jurídica do trabalhador em relação à empresa BRASIL, 2022).

Essa decisão é importante por representar um marco na discussão acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam. Além disso, ela pode servir como precedente para outros casos semelhantes que venham a ser julgados.

Diante disso, é possível concluir que a questão acerca da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam é uma discussão em constante evolução no ordenamento jurídico brasileiro. É preciso levar em consideração as particularidades de cada caso concreto e estar atento às atualizações jurisprudenciais acerca do tema.

4. RELAÇÃO EM OUTROS PAÍSES

Até agosto de 2022, a Uber se destacava como possivelmente a principal empresa no setor de transporte por aplicativos, operando em múltiplos países e contando com um impressionante número de mais de 5 milhões de motoristas registrados em sua plataforma (O GLOBO, 2022).

Apesar de sua notável rentabilidade e lucratividade, tanto a Uber quanto outras empresas do ramo têm enfrentado reveses nos tribunais não apenas no Brasil, mas também em várias outras nações.

Um exemplo notável ocorreu no Reino Unido em 2017, como registrado pelo Portal G1. Nessa ocasião, a Suprema Corte do país considerou um motorista como trabalhador intermediário, situado entre as categorias de empregado e autônomo. Em vez de ser classificado como totalmente subordinado à empresa, o conceito de "parassubordinação" foi introduzido. Essa decisão deixou aberta a possibilidade de revisitar o tema e reconsiderar o status do motorista como empregado. Consequentemente, hoje em dia, milhares de motoristas no Reino Unido passaram a receber benefícios, como o pagamento de férias, em decorrência dessa nova classificação. Essa questão tem implicações significativas para os direitos e proteções trabalhistas dos motoristas e tem sido objeto de intenso debate e análise jurídica em vários países.

A Holanda é conhecida por ter um alto número de ações judiciais movidas por motoristas de aplicativo (GIOVANAZ, 2021). Nesse país, o sistema é considerado binário, o que significa que os motoristas são classificados como autônomos ou empregados. Essa abordagem tem levado a muitas decisões contraditórias e controversas nos tribunais, ora favorecendo os motoristas, ora favorecendo as empresas de aplicativos. No Japão, a situação é bastante diferente, conforme mencionado na mesma fonte. Lá, não há discussão sobre o assunto, e todos os motoristas de aplicativo compreendem e aceitam sua condição como autônomos, sem buscar posteriormente direitos trabalhistas em relação à empresa de aplicativo.

Já na Alemanha, a situação é oposta à do Japão. Há anos, os motoristas de aplicativo são considerados empregados, de acordo com a jurisprudência pacífica do país. Para os alemães, qualquer pessoa que siga diretrizes específicas do contratante ao realizar o trabalho é considerada um empregado. Apesar das tentativas da Uber em reverter essa decisão, não obteve sucesso e acabou reduzindo suas operações no país.

A França também tem emitido várias decisões favoráveis aos motoristas de aplicativo, e hoje em dia reconhece a existência de um vínculo trabalhista entre eles e as empresas de aplicativos.

5. COMO O ATUAL GOVERNO ENXERGA ESSA QUESTÃO

Durante a campanha para as eleições de 2022 e mesmo após ter sido eleito, o atual Presidente da República colocou como uma de suas pautas a regulamentação trabalhistas dos motoristas e entregadores de aplicativos (PARAGUASU, 2022). A questão sempre foi um desafio do poder público e da justiça, além dos sindicatos e as empresas de buscar um meio-termo nessa complexa relação laboral.

Recentemente o Ministério do Trabalho anunciou a criação de uma mesa nacional de negociação entre as partes, onde já ocorreu um primeiro encontro e deve ocorrer mais encontros nos próximos meses (PARAGUASU, 2022).

A meta é criar uma proposta para ser enviada ao Congresso, porém há inúmeras diferenças sobre o funcionamento da relação entre os motoristas e entregadores e os aplicativos, e do eventual vínculo empregatício ou não.

A inclusão dos trabalhadores em questão na Previdência Social, comitadamente com a realização dos mesmos de contribuições mensais, para que lhes permitam ter aposentadoriapor tempo de serviço, licença-maternidade e, principalmente, o auxílio-doença, visto a importância deste benefício pelo risco de acidentes graves de trânsito e outros problemas de saúde.

O procurador Tadeu Henrique Lopes da Cunha tem uma visão um pouco diferente do governo nessa questão:

As empresas não têm qualquer obrigação. Elas recebem o valor da corrida do cliente, retiram a parte delas e entregam o resto para o trabalhador. Não pagam absolutamente nada fora disso. É uma situação extremamente complicada e muita gente está nesse contexto (CUNHA, 2023).

Já o Luiz Marinho, ministro do Trabalho, afirmou em entrevista ao jornal Valor Econômico (2023), há poucos meses, que caso algum grande aplicativo de mobilidade urbana como a Uber quiser deixar o Brasil por causa de uma proposta deregulamentação dos serviços por aplicativos, o governo federal poderia chamar os Correios para substituí-la: “Aplicativo se tem aos montes no mercado” – afirmou Luiz Marinho (VALOR ECONÔMICO, 2023).

Em entrevista cedida à CNN-Brasil em abril de 2022, o então Ministro José Carlos Oliveira deixou claro que deseja incluir os trabalhadores de aplicativos na Previdência Social. Da forma como se dá a questão atualmente, o trabalhador que se acidenta e precisa de repouso após o socorro hospitalar, provavelmente irá ficar sem trabalhar e conseqüentemente não terá

renda (PARAGUASU, 2022).

Além da fundamental questão do auxílio acidente, outro ponto importante referente à contribuição, seria a possibilidade de aposentadoria por tempo de serviço. Este ponto imprescindível terá de ser determinado pelos responsáveis no Ministério do Trabalho, e colocado em qual categoria de contribuinte previdenciário os motoristas irão se encaixar. Seja o mesmo um microempreendedor individual (MEI), apenas um autônomo, um empregado fixo ou intermitente devidamente registrado.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível concluir que a discussão acerca da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam ainda é bastante controversa. Enquanto alguns autores e decisões judiciais defendem a tese de que os motoristas devem ser considerados empregados das empresas, outros sustentam que eles são prestadores de serviços autônomos.

O fato é que a evolução da tecnologia tem gerado novas formas de trabalho, muitas vezes não enquadradas nos modelos tradicionais de contrato de trabalho. Diante dessa realidade, é essencial que a legislação se adapte e acompanhe essas mudanças.

Neste sentido, as empresas de aplicativo precisam estar atentas às obrigações trabalhistas decorrentes da relação com os motoristas, independentemente do tipo de vínculo. É fundamental garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores, como uma remuneração justa, uma jornada de trabalho adequada e a proteção social.

Ao longo do tempo, o entendimento jurídico sobre o tema tem se modificado, levando muitas empresas de aplicativo a reconhecerem o vínculo empregatício com os motoristas. Essa tendência é observada em várias decisões judiciais e deve ser levada em consideração pelas empresas atuantes nesse mercado.

Em resumo, a questão do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas que os gerenciam é um tema complexo que tem gerado debates no âmbito jurídico. Embora a legislação trabalhista atual possa ser insuficiente na abordagem das novas modalidades de trabalho, é fundamental que as empresas ajam de forma ética e responsável, garantindo os direitos trabalhistas de seus colaboradores.

Considerando as informações e dados apresentados, é importante apoiar o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os

gerenciam. Esse reconhecimento assegura que os motoristas tenham acesso a garantias e seguranças, permitindo que exerçam suas atividades de forma digna, segura e humana, conforme enfatizam os princípios fundamentais da Constituição Federal.

Defender essa abordagem é crucial para garantir o respeito aos direitos trabalhistas, como uma remuneração justa, respeito à jornada de trabalho e proteção social. Além disso, ao promover esse reconhecimento, as empresas contribuirão para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde os profissionais são valorizados e protegidos.

Dessa forma, conclui-se que é essencial que haja um maior diálogo entre todas as partes envolvidas para regularizar e regulamentar essa questão. Mesmo que possa não agradar a todos, é necessário resolver para evitar lacunas e incertezas, que podem levar a diversas interpretações e debates intermináveis sobre o tema, como foi evidenciado ao longo deste trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário em Ação Trabalhista nº 0100465-69.2019.5.01.0248**. Setembro de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário em Ação Trabalhista nº 1001039-60.2018.5.02.0034**. Julho de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Turma). **Processo nº 0010579-67.2018.5.03.0105**. Janeiro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário em Ação Trabalhista nº 1000852-61.2018.5.02.0034**. Janeiro de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário em Ação Trabalhista nº 1000105-45.2018.5.02.0038**. Agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Maio de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **Regulamentação trabalhista de transporte por aplicativo provoca debate entre empresas, governo e sindicatos**. Porto Alegre, 10 fev. 2023. Disponível em

<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2023/02/regulamentacao-trabalhista-de-transporte-por-aplicativo-provoca-debate-entre-empresas-governo-e-sindicatos-cldz34h60001n01575qv07wsm.html>> Acesso em: 04 abr. 2023.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. **Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho: Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. 1. Ed. Salvador: Podvim, 2010.

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. Brasil de Fato. São Paulo, 01 mai. 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>> Acesso em: 05 abr. 2023.

GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica**. São Paulo: LTr, 2020.

MARINHO, Luiz. **Marinho priorizará salário mínimo, trabalhadores de aplicativos e reforma trabalhista**. In: PIMENTA, Guilherme; SCHUCH, Matheus; EXMAN, Fernando. Valor Econômico. Brasília, 06 fev. 2023. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/02/06/marinho-priorizara-salario-minimo-trabalhadores-de-aplicativos-e-reforma-trabalhista.ghtml>> Acesso em: 14 abr. 2023.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

O GLOBO. **Uber já tem 5 milhões de motoristas e entregadores. Número de usuários também é recorde no mundo**. Jornal: O Globo. Nova York. 02 ago. 2022. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2022/08/acoes-da-uber-disparam-apos-empresa-anunciar-faturamento-de-us-81-bi.ghtml>> Acesso em: 13 abr. 2023.

PARAGUASU, Lisandra. **Governo negocia modelo para incluir trabalhadores de aplicativo na previdência**. CNN Brasil. São Paulo, 27 de abr. 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/governo-negocia-modelo-para-incluir-trabalhadores-de-aplicativos-na-previdencia/>> Acesso em: 12 abr. 2023.

PORTAL G1. **Uber perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre direitos de motoristas**. Portal G1 de notícias. 19 fev. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na>

suprema-corte-do-reino-unido-sobre-direitos-de-motoristas.ghtml> Acesso em: 14 abr. 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho**: morfologia e transcendência. UBER, 2008. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/?uclick_id=ffaea219-5987-470b-afa0-7db2cdd4aaa0>. Acesso em: 14 abr. 2023.