



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÕES  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**DIREITO TRABALHISTA: A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE TRABALHO E  
PRECARIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS**

**ORIENTANDO – EMANUEL CAFÉ DE SOUZA**

**ORIENTADORA - PROF.<sup>a</sup> Ma. CARMEN DA SILVA MARTINS**

**GOIÂNIA**

**2022**

EMANUEL CAFÉ DE SOUZA

**DIREITO TRABALHISTA: A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE TRABALHO E  
PRECARIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicações, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).  
Prof.<sup>a</sup> Orientadora – Ma. Carmen da Silva Martins

GOIÂNIA

2022



A Deus por até aqui ter me ajudado,  
aos meus familiares por todo o incentivo, namorada por todo apoio,  
a orientadora por todo ensino. E por fim, ao meu avô Manoel Antônio (*in memoriam*),  
exemplo de dedicação e esforço, e que sempre sonhava com esse momento.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>1 MERCADO DE TRABALHO E A SUA EVOLUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
1.1 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....	8
1.2 O SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO.....	9
<b>2 A UBERIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	<b>10</b>
2.1 A CRISE EMPREGATÍCIA COMO FATOR PARA A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	10
2.2 ENTREGADORES POR APLICATIVOS.....	12
2.3 MOTORISTAS DE APLICATIVOS.....	16
<b>3 A LEGISLAÇÃO E A UBERIZAÇÃO</b> .....	<b>17</b>
3.1 LEI Nº 14.297 DE 5 DE JANEIRO DE 2022.....	17
3.2 A PERSPECTIVA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	21
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>24</b>
<b>TÍTULO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA</b> .....	<b>25</b>
<b>RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA</b> .....	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>27</b>

## **DIREITO TRABALHISTA: A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS**

Emanuel Café de Souza<sup>1</sup>

De acordo com os avanços tecnológicos da última década aliados ao contexto socioeconômico global, inúmeras pessoas se adaptaram para sobreviver. Um exemplo dessas adaptações é aceitar empregos precários, como motoristas para aplicativos de transporte pessoal urbano ou entregador de aplicativo de comida. Como tal, este trabalho visa apontar os enfrentamentos da vida dessa classe de trabalhadores, e proteger a dignidade dos trabalhadores de aplicativos de mobilidade pessoal urbana, como entregadores. Portanto, é necessário declarar se existe uma relação de trabalho entre o motorista e a Uber. Assim, além de um estudo aprofundado sobre o fenômeno da “Uberização” e as principais empresas usuárias desse novo modelo econômico, serão analisados os requisitos legais para a configuração das relações de trabalho. Foram apresentados pontos para inibir a precarização nas relações de trabalho, com foco na denominada Uberização. Sendo assim, por meio de pesquisa bibliográfica, artigos científicos e páginas de pesquisa, pode-se verificar a possibilidade de existência do vínculo empregatício, a fim de combater a precarização do emprego, e sem qualquer regulamentação também a exploração do trabalho.

**Palavras-chave:** Precarização. Relação de trabalho. Uberização. Regulamentação.

---

<sup>1</sup> Acadêmico de Direito na Pontifícia Universidade Católica de Goiás – 9º período.  
Email: emanuelcafesouza@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O progresso tecnológico mudou muito o modo de vida da sociedade e sua interação com o mundo, logo está sendo experimentado uma nova revolução industrial, a revolução da alta tecnologia, que torna vários campos avançados como: saúde, alimentação, moradia, energia renovável, transporte, e vários outros.

O setor de transporte privado individual de passageiros originou-se e foi possível através do avanço tecnológico de smartphones, e mais precisamente com a chegada da plataforma Uber, que é uma das responsáveis do ramo, que foi a partir daí que deu origem ao novo modelo de trabalho, a uberização. O termo “uberização” chegou ao Brasil por volta do ano de 2017, quando surgiram pesquisas para a área do trabalho, porém já era utilizado internacionalmente.

O termo “Uberização” não está restrito apenas ao mundo do trabalho, é um termo utilizado em vários contextos. Não é uma tarefa fácil saber a origem do termo, pois é utilizado em diferentes formas. É possível afirmar apenas que o termo originou através da empresa Uber, que trouxe uma inovação no mundo dos aplicativos, e através disto, virou um termo para conceituar como as novas empresas gerenciam seus negócios.

Em primeiro momento do trabalho é apresentado a evolução das atividades laborais e o mercado de trabalho, assim como o conceito e surgimento do termo Uberização como nova forma de gerenciamento do trabalho. No segundo capítulo, é apresentada a uberização no mercado de trabalho, a crise empregatícia como o fator principal para a precarização e informalidade das relações de trabalho, bem como a apresentação das duas principais profissões uberizadas e que sofrem mais impactos frente à essa nova modalidade, que são elas, entregadores e motoristas de aplicativos. Já na finalização desse trabalho, é apresentada e comentada a nova lei de nº 14.297/22, sancionada pelo atual Presidente da República do Brasil, que alcança e assegura direitos aos entregadores de aplicativos, e para finalizar é explanada a necessária regulamentação, ou seja, a perspectiva para o reconhecimento do vínculo empregatício para motoristas e entregadores de aplicativos, bem como a principal solução para combater a informalidade da denominada Uberização.

# 1 MERCADO DE TRABALHO E A SUA EVOLUÇÃO

## 1.1 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO

A Revolução Industrial foi o período de grande desenvolvimento tecnológico, iniciou na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, espalhando grandes transformações econômicas e sociais, com a finalidade de acelerar o processo de produção com a produção capitalista. O modo de produção era o manufatureiro, ou seja, cuja técnica de produção é artesanal de quem produzia. Logo então, foi feita a substituição da manufatura pela maquinofatura, diminuindo assim a grande quantidade de trabalhadores por máquinas.

Com a exploração da mão de obra e as condições precárias de trabalho, manifestava então o completo desrespeito aos direitos básicos do ser humano, foi nessa ocasião que surgiram ideias de respeito aos direitos do homem.

Durante a Revolução Industrial, no Estado Moderno, o salário deu-se como forma de retribuição ao trabalho, surgiu como forma de pagamento para os trabalhadores que desempenhavam as atividades. E diante desse cenário, surgiram os primeiros interesses em busca de melhores condições de trabalho e proteção.

Durante o período da Revolução Industrial, a carga horária de trabalho costumava ser de até 16 horas diárias e com apenas 30 minutos de pausa para refeição. Dos trabalhadores, quem não aguentasse a jornada era logo substituído por outros, isso acontecia nas indústrias inglesas.

Se os trabalhadores tivessem algum problema de saúde e fossem afastados, poderiam até ser demitidos, e conseqüentemente não eram remunerados. Quando os trabalhadores tinham seus dedos presos na máquina, ou até perdiam, era o acidente mais comum.

E diante desse contexto histórico e dessas situações desonrantes, os trabalhadores mobilizavam-se contra os patrões. Resultando na criação das organizações de trabalhadores, chamadas na Inglaterra de *trade union* (que no Brasil são conhecidas como sindicatos) onde os trabalhadores iriam em busca dos seus

interesses, exigindo melhorias salariais e também a redução na jornada de trabalho.

## 1.2 O SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO

A uberização do trabalho é definida com uma nova forma de gerenciamento e organização do trabalho, e é através dessa nova forma que é levada a compreender como um processo de informalização.

Dessa maneira, é possível gerenciar e controlar um grande número de trabalhadores informais por meio de determinados meios técnicos. E nessa nova forma de gerenciamento, existe também uma forma denominada “gestão de algoritmos”, que é uma aplicação atípica, que vem dos próprios aplicativos conhecidos e usados diariamente.

A gestão de algoritmos consegue gerir um grande número de variáveis e controlar a distribuição e o preço do trabalho, ou seja, ela é responsável pela distribuição entre o grande número de trabalhadores, o serviço e o preço a ser pago pela realização do serviço. Por esse lado, demonstra a quantidade de trabalhadores sob demanda, porém sem vínculos empregatícios.

O principal objetivo da criação do aplicativo da Uber, foi promover trabalhadores usando seus próprios veículos, com pessoas que precisam viajar com eficiência. A logística do aplicativo é fazer a ligação da pessoa que solicita o motorista e o motorista que pode atender a demanda.

No Brasil, a Uber iniciou no ano de Junho de 2014, juntamente com a Copa do Mundo de Futebol, no Rio de Janeiro, e logo após São Paulo, Brasília e Belo Horizonte.

Um ponto importante a se destacar com a chegada e o crescimento da plataforma da Uber, está ligada a crise econômica que se instavala no Brasil, foi uma porta principal para o crescimento da Uber, pois através dessa crise vários postos de trabalhos ficaram vagos, muitas demissões e altas taxas de desemprego no país.

E a partir disto, surge então a denominada economia do compartilhamento, que se expandiu com a força da evolução das tecnologias, surgindo com uma alternativa que facilite a vida de quem precisa. Ou seja, é melhor você “pedir” um

carro com poucos minutos e através de um aplicativo, do que você “ter” um carro e ainda arcar com todos os custos que demanda ter um automóvel no Brasil. Nesse meio surge então a dúvida, se é mais viável ter um automóvel e arcar com todos os seus custos, ou apenas pedir um carro quando necessita fazer uma viagem, e em poucos minutos.

É importante destacar aqui, o que Reale ainda no ano de 1998 considerava as mudanças nas relações humanas com o trecho:

Os computadores ou elaboradores eletrônicos, assim como os supercondutores, vieram subverter as coordenadas da experiência humana em geral, não apenas no que se refere às mutações operadas nos domínios do trabalho, cada vez mais intelectualizado ou tecnicizado com o advento de processos cibernéticos, mas também no concernente aos meios vertiginosos de comunicação, impondo cada vez mais modelos de linguagem adequados à memória dos novos engenhos. (REALE, 1998, p. 113).

Reale, ainda no ano de 1998, já acreditava que mudanças como essas discutidas acima, seriam objetos de transformações no campo do trabalho, como o avanço da tecnologia, equipamentos eletrônicos, que é o atual momento desse avanço.

A pretensão desse trabalho não é criar um discurso de ódio contra empresas relacionadas com o ramo da uberização, a real pretensão é discutir a necessária regulamentação dos direitos laborais dos trabalhadores relacionados ao novo modelo de trabalho dessas empresas. Evitando assim que as empresas cada vez mais explorem seus trabalhadores, chamados por elas de “parceiros”, impondo regras de como deve funcionar, de como trabalhar, a forma de trabalhar, de atuar tanto como cliente, como motorista, ou seja, criando uma subordinação, e mesmo assim serem classificadas apenas como prestadoras de serviço.

## **2 A UBERIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.1 A CRISE EMPREGATÍCIA COMO FATOR PARA A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

É importante apontar, que antes de analisar a Uberização, deve-se analisar o índice de desemprego, principal fator para que essa modalidade ganhe força no mercado de trabalho, fazendo com que trabalhadores recorram à modalidade como forma de subsistência.

Diversos fatores já existem há algum tempo, como por exemplo, a informalidade, a precarização e o desemprego, a crise empregatícia é o principal fator para a precarização nas relações de trabalho. No entanto com a chegada da Covid-19, a situação econômica de vários países se deterioraram, e no Brasil não foi diferente.

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (acessado dia 01/03/2022) no ano de 2018 foi registrada uma taxa média de desocupação de 12,3%. Em 2019 houve uma queda na taxa, sendo registrada a 11,9%. Já no ano de 2020, primeiro ano da pandemia do Covid-19 que iniciou-se em Março de 2020 no Brasil, é perceptível a oscilação da taxa de desocupação, a taxa de desemprego no segundo trimestre de 2020 foi de 11,8%, evidenciando assim que cerca de 12,8 milhões de pessoas estavam desempregadas, e com a pandemia do Covid-19 esse número aumentou, e no terceiro trimestre do mesmo ano foi indicada uma taxa de 13,8%, dados levantado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE).

Já no quarto trimestre do ano de 2021, a taxa de desocupação caiu para 11,1%, recuando assim 1,5 ponto percentual em comparação ao trimestre anterior que registrava a taxa de 12,6%. Segundo o IBGE existem cerca de 13,9 milhões de desempregados no país.

A questão que deve ser observada não é o que a pandemia da Covid-19 causou em relação ao desemprego, e sim aos números de pessoas desempregadas em território brasileiro. Com a demanda muito maior de procura por emprego, muitas pessoas acabam encontrando nos trabalhos informais a solução para sua renda, como por exemplo, nas plataformas digitais.

Com isso, os empregos por aplicativos cresceram muito, em matéria da Organizações das Nações Unidas (ONU), segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT informou que as plataformas de trabalho digitais quintuplicaram em nível mundial na última década. E com isso a

informalidade também cresceu segundo o IBGE, chegando a 40,6% com 38,578 milhões de trabalhadores informais no trimestre até novembro de 2021.

Ainda sobre a OIT, cabe destacar uma fala de Mafalda Troncho, diretora da OIT-Lisboa, em entrevista à ONU News:

Por um lado, estão a esbater ainda mais a distinção que era clara entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes. Isto tem implicações significativas nas condições de trabalho, em particular nos países de baixo e médio rendimento. Estamos perante muitas vezes condições de trabalho que são determinadas unilateralmente e que se traduzem em baixas remunerações, longas horas de trabalho, que não preveem acesso à proteção social e que não garantem o acesso a direitos fundamentais, como a liberdade de associação e negociação coletiva.

Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/02/1742372>

Acesso em: 01/03/2022.

Na fala de Troncho, ela retrata em poucas palavras a modalidade do qual visa tratar esse trabalho, a uberização e os enftretamentos dos trabalhadores dentro desse novo modelo de trabalho. Com todos os dados expostos e com essa crescente nos trabalhos informais, surge frente ao desemprego a denominada Uberização.

## 2.2 ENTREGADORES POR APLICATIVOS

Vale destacar neste trabalho, a função dos entregadores de aplicativos, classe que cresceu muito também nos últimos anos, e que sem dúvida nenhuma, vêm colocando a vida de vários cidadãos, jovens, pais de família, em busca de uma renda para sua provisão, para ter uma renda extra ou até mesmo principal, pois além de trabalharem de forma precária, estão expostos a vários riscos de acidentes, algumas plataformas contam com seguros de acidentes, porém não contam com garantias trabalhistas.

Para vivenciar esse tema, cabe citar um documentário disponível no Youtube com título: “Vidas Entregues” é um curta-metragem documentário que versa sobre os entregadores de aplicativos de comida (Ifood, Rappi, Uber). O objetivo desse filme é trazer à tona o debate sobre a precarização das condições de trabalho, tema abordado desde o início desse trabalho, baixíssimos ganhos e ausências de direitos

trabalhistas. Além de desromantizar o desemprego e a necessidade absoluta, são realmente responsáveis por empurrar milhares de pessoas para trabalhar nessas aplicações sob o empreendedorismo eufemístico.

No documentário *Vida Entregues* (acessado dia 04/03/2022) são entrevistadas 3 pessoas que trabalham para os aplicativos, sendo o primeiro o Vitor Pinheiro dos Santos, logo após é entrevistado Fabrício Assis dos Santos, e por último uma mulher Bianca Sousa dos Santos.

Vitor Pinheiro dos Santos relata que começou a trabalhar nos aplicativos por incentivo do irmão, pois no começo dos aplicativos era bom, porém atualmente está complicado. Vitor Pinheiro informou que tem dias que ele finaliza o dia com apenas 1 entrega recebendo em torno de R\$ 7,00 (sete reais) no dia, ou até mesmo sem nenhuma demanda de entrega. Vitor Pinheiro relata alguns acontecimentos, citando uma vez que o cliente errou o endereço de entrega do pedido de comida, e a Rappi por sua vez descontou nas corridas o valor do pedido, e até passou do valor, pois provavelmente é alguma taxa ou multa por tal acontecimento.

Por esse lado é nítido que os entregadores que não executam as atividades da maneira que os aplicativos exigem, chegam a ser punidos, mesmo sem culpa diretamente.

Ponto importante a se observar, é a entrevista do segundo participante, Fabrício Assis dos Santos, que relata que começou a trabalhar nos aplicativos porque estava à procura de emprego no centro da cidade, porém sem êxito, ele resolve recorrer à entregador de aplicativos de comida. Relato que enfatiza e corrobora o assunto tratado no tópico anterior, onde muitas pessoas por falta de emprego, oportunidade no mercado de trabalho, e sendo necessário ter uma renda acabam sujeitando-se à diversas profissões.

Fabrício Assis relata também que no começo dos serviços, o aplicativo pagava mais pois a taxa de entrega era melhor, e que ao passar do tempo a taxa foi abaixando, diminuindo assim os ganhos por entrega. Ele informa que antes tinha um incentivo pago aos entregadores, que se caso conseguissem fazer 5 entregas no período de 11h30min a 13h30min (totalizando 2 horas), era pago um valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) adicionais, e que muitas das vezes com esse valor, já era o bastante para garantir a diária trabalhada, porém esse incentivo foi retirado. Ele relata que entregadores não querem mesmo nem essas “promoções de incentivos”

e sim que a taxa de entrega volte a subir.

A terceira pessoa entrevistada, Bianca Sousa dos Santos, informa que teve que trabalhar nos aplicativos pois o seu marido, que era a principal fonte de renda do lar, ficou desempregado, e sendo assim, os dois optaram para fazer entregas por aplicativos. Bianca Sousa e seu companheiro dividem a mesma rotina, quando um está em casa o outro está fazendo entrega e vice-versa, ou os dois saem para fazer entregas.

Mais um ponto a se observar no relato de Bianca Sousa, é quanto à segurança dos entregadores de aplicativos, ela informa que seu marido já caiu uma vez realizando entrega, chegando a machucar a mão, e que na ocasião foi um carro que ocasionou a queda. Nesse quesito vale destacar que por não haver relação empregatícia entre trabalhadores e as plataformas de entregas, quem sofre algum tipo de dano ou acidente, não são amparados pelos aplicativos, com exceção de algumas plataformas que contam com seguro acidentes para os trabalhadores. Devendo assim, arcar com toda despesa médica, afastamento, e além disso, o período que fica afastado sem exercer a função, não recebe também nenhum auxílio, ou seja, não trabalhou, não ganhou, a vida do entregador literalmente não é valorizada.

Entregadores de aplicativos não tem segurança nenhuma quanto a sua função. Muitos saem para trabalhar sem garantia de que no dia receberão pelo menos o mínimo para se manter, como também muitos saem para arriscar sua vida no trânsito sem garantia de que voltarão aos seus lares, ou se caso aconteça algo grave, seja o entregador ou até mesmo os familiares amparados.

Como referência ainda ao documentário, Fabrício Assis informa que não se vê na qualidade de “empreendedor”, se vê apenas como “sem patrão”, pois até mesmo os aplicativos não dão suporte mínimo e necessário aos entregadores, e que os próprios entregadores que tem que arcar com seus prejuízos. E na mesma linha de raciocínio Bianca Sousa relata que também não se vê na qualidade de “microempreendedora”, e que se sente até “desesperada” quanto a esse quesito, informando também que apenas não tem “patrão”, pois não tendo emprego fixo, é a única forma de se manter.

No documentário relata também que houve uma greve por parte dos entregadores, afins de cobrar condições melhores para o exercício da função. No

entanto o aplicativo “Ifood” de forma momentânea puniu os entregadores que compareceram à greve e conseqüentemente nesse período pararam de realizar entregas, chegando a bloquear o cadastro dos entregadores, como forma de punição. E no tocante a esse acontecimento, vale ressaltar que isso trata-se de um estado de dependência real, ou seja, o direito de o empregador comandar, dar ordens, é o estado em que o indivíduo não tem liberdade para tomar suas próprias decisões. Logo então, se reconhece como subordinação, requisito para reconhecimento da relação de emprego.

Quanto à ligação entre o entregador e a empresa, os requisitos para indicação das características da relação de trabalho podem ser obtidos em combinação com os caputs dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

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

Os requisitos são: subordinação, onerosidade, pessoalidade, ser o trabalhador pessoa física, não eventualidade. Quanto ao primeiro requisito, a subordinação, há a relação de dependência entre empregador e empregado. Por um lado, o empregador controla e determina como o trabalho é realizado e, por outro, o empregado vende a mão de obra em troca de compensação.

Todos os 3 entrevistados informaram que preferiam trabalhar com carteira assinada (celetista), pois além de sua remuneração fixa, são amparados legalmente em casos de urgências, acidentes de trabalho. Além dos benefícios que vários empregadores dispõem para seus funcionários, como por exemplo, vale-alimentação, vale-refeição, plano de saúde, e contando também com o pagamento adicional garantido pela Constituição Federal da República em seu artigo 7º, inciso VIII, que versa sobre o 13º salário: “ São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **VIII** - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria”.

O intuito desse ponto é demonstrar as dificuldades enfrentadas pelos entregadores de aplicativos de comida, que por necessidades acabam sujeitando-se

à essa função, a precarização que ela retrata, sem ao menos ser reconhecido como empregado, e por razão disto, não ter direitos trabalhistas em seu favor.

## 2.3 MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Trocando de lado, do entregador de aplicativo para o motorista de aplicativo, classe essa que é a principal categoria que surgiu nas plataformas uberizadas (Uber, 99 e entre outros que estão surgindo). Inicialmente surgiram trazendo grandes efeitos, principalmente para os colegas de profissão do lado de fora das plataformas, os taxistas.

Com a chegada das plataformas e com a demanda de motoristas de aplicativos numa crescente, do outro lado a demanda da classe trabalhadora dos taxistas diminuíram muito, pois as plataformas vieram com inovações tecnológicas, e mais comodidade para os passageiros e motoristas, como por exemplo, para utilizar um motorista de aplicativo, basta solicitar via plataforma que em questão de minutos, o motorista chega ao local de partida, já sendo definido o destino via GPS, valor, e tempo estimado de corrida. Com o táxi é ao contrário, a tarifa da corrida é cobrada por bandeira, e muita das vezes tem que se deslocar até algum ponto estratégico de taxistas.

Para se tornar um motorista de aplicativo, mais especificamente da Uber (que é a plataforma pioneira no segmento), o interessado deve ser motorista profissional, ter a observação em sua Carteira Nacional de Habilitação para exercer atividade remunerada (EAR); ter no mínimo 21 anos; apresentar o Certificado de Registro do Veículo e Licença do ano vigente (CRLV) e certificado DPVAT (acessado dia 01/03/2022). Também sendo necessário passar por verificações de segurança e informações, não possuir certificado de antecedentes criminais, e um requisito importante, é que o carro utilizado tenha quatro portas e ar condicionado, carros fabricados antes do ano de 2008 não são aceitos.

Vale ressaltar que não há a exigência que o motorista seja o proprietário do veículo, sendo assim, esse requisito abre portas para muitas pessoas que cumprem os demais requisitos ingressarem na plataforma, como é o caso atualmente, não é

raro de ver motoristas de aplicativos que alugam carros para trabalhar, ou seja, “pagam pra trabalhar” e nesses caso os motoristas até precisam trabalhar o máximo de horas possíveis para cobrir o valor do aluguel e ainda lucrar e tirar algum proveito para sua subsistência.

Todos os encontros já citados por entregadores por aplicativos é cabível também aos motoristas de aplicativos, pois ambos não são amparados legalmente, trabalham demais, em situações precárias e recebem pouco, pois tem que dividir os recebimentos com os custos, como por exemplo do motorista de aplicativo, todos os custos referentes à manutenção, combustível, acidentes, locação de carros, documentação do carro, refeição e gastos pontuais recaem sobre o empregado, além da porcentagem que as plataformas retém, ficando ao valor final um valor bem abaixo do que é esperado por corrida, cabendo apontar também, que as taxas são flexíveis, não sendo fixas, podendo as plataformas aumentarem ou diminuir a qualquer oportunidade.

E sendo assim, é nítido que grande parte do “trabalho” para os empregadores, são financiados pelos próprios trabalhadores, e nesse ponto cabe ressaltar a necessidade de regulamentação para garantir o mínimo dos direitos trabalhistas e sociais para os trabalhadores dessa nova modalidade denominada “Uberização”.

### **3 A LEGISLAÇÃO E A UBERIZAÇÃO**

#### **3.1 LEI Nº 14.297 DE 5 DE JANEIRO DE 2022**

Ainda falando sobre a classe trabalhadora de entregadores de aplicativos, um marco importante que aconteceu no início do ano de 2022. Foi sancionada pelo atual Presidente da República Jair Bolsonaro (PL), e publicada a lei que garante medidas de proteção aos entregadores de serviço por aplicativo. A lei de nº 14.297/22 entrou em vigor a partir da data de sua publicação, no entanto, a partir do dia 05 de janeiro de 2022, o trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio de plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, terão

alguns direitos assegurados.

Cabe ressaltar que a nova lei 14.297/22 é de natureza temporária ou específica, por se tratar de um diploma com duração determinada, sendo autorrevogável e com prazo de validade, ou seja, até o término da Emergência da Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), em decorrência da infecção pelo Covid-19, conforme elencado pelo artigo 1º e Parágrafo único da Lei 14.297/2022:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

No 2º artigo da referida lei, destaca as considerações no quesito empresa e entregador:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

Ou seja, conforme o inciso I do artigo 2º da Lei 14.297/2022, considera-se empresa de aplicativo as empresas já citadas anteriormente neste trabalho, como por exemplo, Ifood, Rappi, UberEats e etc., que de igual modo fazem a intermediação por meio da sua plataforma, o fornecimento de produtos e serviços com o consumidor final.

Conforme o inciso II do artigo 2º também, considera-se entregador, quem presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços por meio da plataforma eletrônica, que nesse caso, são os entregadores que trabalham para as empresas citadas (Ifood, Rappi, UberEats e etc.) A referida lei é de exclusividade para os entregadores de aplicativos, sendo a empresa de aplicativo de entrega a destinatária da norma, e os entregadores o destinatário da norma e titulares do direito.

Por sua vez, o artigo 3º da lei, elenca a busca da saúde do ambiente de trabalho, com a qualidade de vida e a segurança dos trabalhadores, incluindo medidas de proteção à saúde e segurança, principalmente porque as empresas são obrigadas a adotar essas medidas para o bem coletivo e individual, conforme dispõe o artigo 19, §1º, da Lei nº 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Como também, mantendo um ambiente de trabalho saudável para reduzir os riscos inerentes ao trabalho (artigo 157 da CLT, c/c artigo 7º, XXII, da CF). Dado que sua responsabilidade social é a garantia dos direitos à vida e à segurança daqueles que prestam seus serviços e são resguardados, pois esses trabalhadores estão sujeitos a qualquer tipo de relação jurídica.

Um ponto importante a destacar no artigo 3º da lei de nº 14.297/22, é o seu Parágrafo único, que dispõe:

Parágrafo único. Na hipótese de o entregador prestar serviços para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização, no caso de acidente, será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço no momento do acidente.

O que também deve ser bastante observado com cautela esse ponto, pois não é raro de acontecer de os entregadores de aplicativos prestarem serviços para mais de uma plataforma simultaneamente, devendo assim o entregador informar em momento oportuno para qual empresa estava prestando serviço no acontecimento.

Em sequência o artigo 4º dispõe a respeito do dever de assistência da empresa de aplicativo de entrega, devendo prestar assistência financeira por um período de 15 dias, no qual são prorrogáveis duas vezes, por 15 dias, totalizando ao todo 45 dias. Devendo o entregador mediante apresentação de comprovante ou atestado médico justificando o afastamento, indicando que o valor do auxílio deve

basear-se na média dos pagamentos recebidos pelo entregador nos 3 últimos meses, conforme dispõe:

Art. 4º A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus responsável pela covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 1º A assistência financeira prevista no caput deste artigo deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

§ 2º A concessão da assistência financeira prevista no caput deste artigo está condicionada à apresentação de comprovante de resultado positivo para covid-19 - obtido por meio de exame RT-PCR - ou de laudo médico que ateste condição decorrente da covid-19 que justifique o afastamento.

No tocante às medidas de prevenção de infecção pelo Covid-19, o artigo 5º da referida lei de nº 14.297/22 versa sobre cuidados essenciais que as empresas de entregadores de aplicativo devem tomar para se prevenir do contágio. Sendo assim, as empresas devem disponibilizar máscaras e álcool em gel, ou outro material higienizante, para os entregadores utilizarem durante as entregas. Cabendo ressaltar que no momento de efetuarem entregas, os entregadores têm contato com diversas pessoas, com ou até mesmo sem máscaras, talvez vacinados ou não, estando assim sujeito ao risco de contágio.

No artigo 6º da lei de nº 14.297/22, as empresas fornecedoras de produto ou serviço deverá permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias do seu estabelecimento, e garantir o acesso do entregado a água potável. Lembrando que além da água, os entregadores não recebem nenhum auxílio refeição/alimentação, sendo necessário muita das vezes alimentar-se durante as entregas, ou até mesmo de pedidos que são descartados pelos aplicativos.

Já no artigo 7º da mesma lei, versa em como deve ser a forma de pagamento aos entregadores, que devem ser feitos de forma online por meio da internet, facilitando assim o pagamento e o recebimento por parte de ambos.

Mais um ponto a observar da referida lei, é quanto ao uso do aplicativo, em seu artigo 8º da mesma lei, que versa sobre um contrato ou termo de registro celebrado entre a empresa e o entregador que devem constar expressamente as

hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma. É um dos motivos também enfrentados pelos entregadores atualmente, onde muitos têm sua conta bloqueada, suspensa ou excluídas, sem aviso prévio e sem motivo algum para tal feito. Como foi informado no tópico anterior, que vários entregadores perderam suas contas no aplicativo, por participarem de uma greve a fim de busca de melhores condições de trabalho.

Na nova lei, a aplicação da exclusão da conta deverá ser acompanhada com uma comunicação prévia com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, sendo acompanhada das razões que motivaram a exclusão, e devidamente fundamentadas.

Qualquer descumprimento da lei de nº 14.297/22 pela empresa de aplicativo de serviços ou entrega, serão aplicadas multas administrativas, como a aplicação de advertência e o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração cometida, em caso de reincidência.

### 3.2 A PERSPECTIVA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No Brasil, a configuração do vínculo empregatício enfrenta questões como a redefinição dos elementos clássicos da atual legislação trabalhista. O mundo está mudando, as relações trabalhistas avançam, novas tecnologias avançadas, o que traz à tona novos desafios ao direito do trabalho.

Nesse sentido, é importante compreender a real situação dos trabalhadores autônomos e/ou empreendedores em nosso país.

Essa observação deve ser importante porque essas pessoas estão cada vez mais expostas a vulnerabilidades e porque as relações com essas vulnerabilidades requerem a proteção e garantias expressas pela declaração de Direitos Humanos e também pela nossa Constituição Cidadã.

No entanto, garantir boas condições de trabalho nessa nova modalidade, e nesse novo contexto demonstrado é importante para combater práticas de abuso e fraudes trabalhistas em formas de contratos atípicos. Há alguns princípios que devem ser vistos de panoramas diferentes diante das situações fáticas que se encontra nas

relações de trabalho, como os princípios da onerosidade, subordinação e não eventualidade.

Em caso de onerosidade, o valor é retido pela empresa proprietária do aplicativo, e o valor colhido pelo motorista ou entregador dependerá do número de horas de serviços que foram realizadas. Sendo assim, eles “produzem” para receber uma porcentagem dos ganhos, equiparam-se aos comissionados.

Ao analisar a onerosidade, deve levar em conta o prestador de serviços (motorista/entregador) de gerar renda, e então oferece a sua força de trabalho, tornando-se claro uma vez que as plataformas retêm o valor pago pelo consumidor, e ao entregador que realizou a entrega ou motorista que realizou a corrida é repassada uma porcentagem, sendo feita então uma contraprestação.

Já no tocante à subordinação, requisito já citado anteriormente no trabalho, a subordinação é observada quando motoristas passam pela mediação do aplicativo, como controle de localização, coleta com frequência de dados pessoais. Nesse mesmo quesito cabe ressaltar que a Uber afirma que não tem exclusividade dos motoristas com a empresa, porém motoristas estão proibidos via regulamento de efetuarem a captação de clientes. Dentre outros, como por exemplo, motoristas não podem rejeitar as corridas que quiserem, pois correm o risco de serem punidos, como o bloqueio, suspensão da plataforma.

A teoria dos fins da empresa sugere que os trabalhadores que são solicitados a realizar atividades que não componham a atividade fim. Nesse caso, a Uber faz alusão a fazer da conexão entre consumidores e motoristas a atividade fim, onde o negócio é a tecnologia. Assim, fica ainda demonstrada a natureza final da prestação do serviço, comprovando o caráter não eventual, possibilitando assim o reconhecimento do vínculo empregatício.

Delgado afirma que, os olhos devem se voltar para o que realmente está acontecendo no dia a dia dos trabalhadores, e não para o que está estipulado no contrato. No entanto, o reconhecimento da verdade dos fatos seria baseado pelo Direito do Trabalho, que combaterá o abuso de poder e os contratos fraudulentos.

A pessoa que exerce atividade econômica, assumindo o risco da atividade, é diferente de realizar atividade autônomas, ou seja, empreender, como ser motorista.

O motorista de aplicativo, como também o entregador de aplicativo, é diferente do empregador/empreendedor na medida em que não assume o risco da atividade

econômica do negócio. Sendo assim, configura-se como empregado sem o ser, diante da subordinação com a empresa que cobra e regula as tarifas, sendo capaz de punir os trabalhadores segundo as suas próprias regras, enquanto muitas das vezes são desconhecidas por eles mesmo.

## CONCLUSÃO

É defendida a posição de que a Uberização, fruto do grande avanço tecnológico do nosso século, está sendo vendida com um slogan de "autogerenciamento". Mesmo que represente a única forma de milhares de brasileiros trabalharem, mesmo assim não deixa de ser uma nova forma de trabalho, e sem nenhum tipo de regulamentação.

Cabe ressaltar que a crise empregatícia é um dos principais fatores para a precarização das relações de trabalho, e conseqüentemente o aumento do número de trabalhadores frente à Uberização.

É nítido que no tocante à Uberização, há sim uma clara relação de trabalho, a partir da subordinação entre o empregado e as plataformas, sendo que os aplicativos controlam o tempo de execução do serviço, penalidades por parte dos aplicativos, escolha do cliente, destino, tempo de execução e o valor da concorrência. Porém, a plataforma não considera os direitos trabalhistas. Foram apresentados também no aspecto trabalhista, que é possível observar nessas relações, os elementos que configuram uma relação de trabalho entre as partes, como, subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade do serviço.

É importante frisar que os tribunais passem a rever seus critérios em relação ao reconhecimento de vínculos trabalhistas, devendo também, entender os fatos através dos princípios do Direito do Trabalho, tanto nos casos atuais e a regulamentação dos fatos para os casos futuros, tendo em vista a segurança do trabalho e do trabalhador.

Conclui-se que este debate é o suficiente para que uma esfera judicial defina os parâmetros dessa relação jurídica. De fato, não havendo caso de insegurança jurídica, porém fica claro pelas decisões no âmbito do TST e do STJ que ainda não

há uma padronização nacional quanto ao tema.

Diante do exposto, o Direito do Trabalho deve então, acompanhar a evolução da tecnologia e os impactos desse avanço nas novas relações de trabalhos.

## **LABOR LAW: UBERIZATION AS A FORM OF WORK AND PRECARICATION OF LABOR ACTIVITIES**

### **ABSTRACT**

According to the technological advances of the last decade combined with the global socioeconomic context, countless people have adapted to survive. An example of these adaptations is accepting precarious jobs, such as drivers for urban personal transport apps or delivery for a food app. As such, this work aims to point out the confrontations in the life of this class of workers, and to protect the dignity of workers in urban personal mobility applications, such as delivery people. Therefore, it is necessary to declare whether there is an employment relationship between the driver and Uber. Thus, in addition to an in-depth study on the phenomenon of “Uberization” and the main companies using this new economic model, the legal requirements for the configuration of labor relations will be analyzed. Points were presented to inhibit precariousness in labor relations, focusing on the so-called Uberização. Thus, through bibliographic research, scientific articles and research pages, it is possible to verify the possibility of the existence of the employment relationship, in order to combat the precariousness of employment, and without any regulation also the exploitation of work.

**Keywords: Precariousness. Work relationship. Uberization. Regulation.**

## REFERÊNCIAS

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.**

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)  
Acesso em: 02/03/2022.

**CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. pág 318.

**DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis**

**Trabalhistas.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)  
Acesso em: 02/03/2022.

**Desemprego no país cai para 11,1% no quarto trimestre de 2021.**

Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/02/desemprego-no-pais-cai-para-11-1-no-quarto-trimestre-de-2021#:~:text=Pnad%20Cont%C3%ADnua-,Desemprego%20no%20pa%C3%ADs%20cai%20para%2011%2C1,no%20quarto%20trimestre%20de%202021&text=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,chegava%20a%2012%2C6%25>.

Acesso em: 01/03/2022.

**LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022.**

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123> Acesso em: 02/03/2022.

**País tem 38,578 milhões de trabalhadores atuando na informalidade, diz IBGE.**

Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/01/28/pais-tem-38578-milhoes-de-trabalhadores-atuando-na-informalidade-diz-ibge.htm?>

Acesso em: 01/03/2022.

**Plataformas de trabalho digitais aumentam cinco vezes na última década.**

Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/02/1742372>

Acesso em: 01/03/2022.

**PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Séries**

**Históricas.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9173-pesquisanacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=22193&t=series-historicas>

Acesso em: 01/03/2022.

**REALE, Miguel. Nova fase do direito moderno.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998

**Revolução industrial.**

Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20foi%20o,processo%20de%20forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20capitalismo>.

Acesso em: 01/12/2021.

**Seguro Acidentes Pessoais Ifood.**

Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/seguro-acidentes-pessoais/>  
Acesso em: 02/03/2022.

**Vidas Entregues. Documentário.**

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c>  
Acesso em: 01/03/2022.

**UBER. Home.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em 04/03/2022