Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v12,
2023/02
ISSN 2178-6925

REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

REGULATION OF THE PROFESSION OF APP-BASED WORKERS

Larissa Figueiredo dos Santos
Discente do 10° período do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Brasil. E-mail: larissafigueiredo2424@gmail.com

Natiele Rodrigues Barbosa
Discente do 10° período do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Brasil. E-mail: buurb2525@gmail.com

Igor do Vale Oliveira
Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Damásio Educacional, Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni/MG, Advogado e Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

RESUMO

O presente artigo aborda a crescente necessidade de regulamentar a profissão dos trabalhadores de aplicativos, como motoristas de corridas compartilhadas *(rideshare)* e entregadores de comida. O avanço da tecnologia e a proliferação de plataformas de aplicativos têm levantado questões importantes sobre os direitos, proteções e condições de trabalho desses profissionais. O objetivo deste artigo é analisar os desafios e implicações associados à regulamentação dessas profissões emergentes, tratando-se de um estudo de revisão bibliográfica, incluindo literaturas publicadas em sites acadêmicos e em revistas. O artigo começa por destacar a importância econômica dos trabalhadores de aplicativos nas economias modernas, bem como a flexibilidade que essas plataformas oferecem aos trabalhadores. No entanto, também são discutidas as

preocupações com relação à falta de segurança no emprego, benefícios sociais, salários dignos e direitos trabalhistas básicos enfrentados por muitos desses trabalhadores. Os desafios associados à regulamentação são examinados em detalhes, como a determinação do status de emprego, a definição de benefícios mínimos, a proteção contra práticas discriminatórias das plataformas e a criação de mecanismos de fiscalização eficazes. Além disso, são discutidos os impactos potenciais da regulamentação sobre a economia, incluindo a possibilidade de aumento dos custos para as empresas de aplicativos e as implicações para os preços dos serviços. Por fim, o artigo conclui com uma reflexão sobre a importância de se encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pelas plataformas de aplicativos e a necessidade de garantir condições de trabalho justas e dignas para os trabalhadores. A regulamentação da profissão dos trabalhadores de aplicativos emerge como um desafio complexo, com implicações sociais, econômicas e legais que devem ser cuidadosamente consideradas para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e sustentável.

Palavras-chave: Aplicativos; Direito; Trabalho.

ABSTRACT

This article addresses the growing need to regulate the profession of app workers, such as rideshare drivers and food delivery couriers. The advancement of technology and the proliferation of app platforms have raised important questions regarding the rights, protections, and working conditions of these professionals. The aim of this article is to analyze the challenges and implications associated with regulating these emerging professions, in the context of a literature review study, including materials published on academic websites and in journals. The article begins by highlighting the economic significance of app workers in modern economies, as well as the flexibility these platforms offer to workers. However, concerns regarding job insecurity, social benefits, fair wages, and basic labor rights faced by many of these workers are also discussed. The challenges associated with regulation are examined in detail, including employment status determination, defining minimum benefits, protection against discriminatory platform practices, and the establishment of effective monitoring mechanisms. Furthermore, potential impacts of regulation on the economy are discussed, including the possibility of increased costs for app companies and implications for service prices. In conclusion, the article reflects on the importance of striking a balance between the flexibility provided by app platforms and the need to ensure fair and dignified working conditions for the workers. The regulation of the app workers' profession emerges as a complex challenge, with social, economic, and legal implications that must be carefully considered to promote a more equitable and sustainable work environment.

Keywords: Apps; Law; Labor.

1. Introdução

A história da profissão dos trabalhadores de aplicativos no Brasil é um relato marcado por um crescimento acelerado e uma transformação significativa do mercado de trabalho. O surgimento desses trabalhadores está intrinsecamente ligado ao advento da economia de compartilhamento e à proliferação de plataformas digitais que conectam prestadores de serviços à consumidores de maneira rápida e conveniente.

Nos últimos anos, o Brasil testemunhou um aumento notável no número de trabalhadores envolvidos em atividades como motoristas de corridas compartilhadas, as chamadas *rideshare*, e de entregadores de comida, entre outras. Esses trabalhadores encontraram nas plataformas de aplicativos uma oportunidade de renda flexível, permitindo-lhes definir seus próprios horários de trabalho e atuar de acordo com sua disponibilidade.

A importância dessa profissão emergiu em diversas frentes. Primeiramente, os aplicativos proporcionaram uma solução para problemas de desemprego e subemprego, permitindo que muitos indivíduos conseguissem uma fonte de renda adicional ou principal. Além disso, essas plataformas facilitaram o acesso a serviços de transporte e entrega de alimentos de maneira mais eficiente, melhorando a vida cotidiana dos usuários.

No entanto, a rápida ascensão dessa nova forma de trabalho também trouxe à tona questões complexas e desafios para o sistema regulatório. A definição do status de emprego desses trabalhadores tem sido uma questão central, com debates em torno da classificação como contratados independentes ou empregados formais, o que tem implicações diretas sobre os direitos trabalhistas, benefícios e proteções sociais que esses profissionais recebem.

A batalha legal e regulatória em torno da classificação desses trabalhadores continua até hoje. A crescente conscientização sobre questões como salários justos, condições de trabalho adequadas e segurança no emprego tem levado a pressões por regulamentações mais abrangentes para garantir que os direitos desses profissionais sejam devidamente protegidos.

Assim, a história da profissão dos trabalhadores de aplicativos no Brasil é um reflexo das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que caracterizam o século XXI. Seu crescimento exponencial trouxe consigo uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, fornecendo flexibilidade e oportunidades de renda para muitos, enquanto desafia as estruturas regulatórias e suscita debates sobre direitos trabalhistas e justiça social. O caminho para equilibrar a inovação trazida pelos aplicativos com a proteção dos trabalhadores é um desafio contínuo que envolve governos, empresas e a sociedade em geral.

Deste modo, o presente artigo tem como objetivo geral analisar a Regulamentação da Profissão dos Trabalhadores de Aplicativos, vez que esse tema possui grande relevância face as jornadas de trabalho que podem ser consideradas abusivas, as possibilidades de fornecer proteção social a esses trabalhadores e o aumento do uso e crescimento dos aplicativos vinculados a esses trabalhadores na sociedade brasileira.

2. Os aplicativos e seus impactos na economia brasileira

A profissão dos trabalhadores de aplicativos tem uma relação intrincada com a economia do país, impactando vários aspectos econômicos e desencadeando efeitos tanto positivos quanto desafiadores.

A expansão das atividades dos trabalhadores de aplicativos contribui para o crescimento econômico, uma vez que gera novas oportunidades de emprego e aumenta a renda disponível para os trabalhadores. O aumento da demanda por esses serviços também pode estimular o consumo e, por sua vez, impulsionar setores relacionados, como o de automóveis (no caso de motoristas de rideshare) e o de alimentos (no caso de entregadores de comida). (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020)

Já a economia dos aplicativos, promove a flexibilidade no trabalho, permitindo que indivíduos escolham seus próprios horários e níveis de envolvimento. Isso pode beneficiar trabalhadores que buscam complementar sua renda, como, estudantes, mães em tempo parcial e aposentados. Além disso, alguns trabalhadores de aplicativos veem essas plataformas como oportunidades

empreendedoras, criando microempresas individuais. (SOUZA; MEINBERG, 2020)

Assim, o surgimento dos trabalhadores de aplicativos está diretamente ligado à inovação tecnológica e à transformação digital. Essa dinâmica tecnológica não apenas oferece novos modelos de negócios, mas também estimula a adoção de tecnologias de pagamento eletrônico, mapeamento e logística, impulsionando a economia digital. (GONÇALVES; FILHO; NETO, 2006)

No entanto, a economia dos aplicativos também apresenta desafios regulatórios. A classificação de trabalhadores como contratados independentes pode gerar preocupações quanto à falta de proteções trabalhistas, contribuições previdenciárias e benefícios, o que poderia sobrecarregar os sistemas de seguridade social e impactar negativamente a economia no longo prazo. (SIQUEIRA; SMOLENAARS, 2021)

A expansão da economia dos aplicativos levanta preocupações sobre a precarização do trabalho, já que muitos trabalhadores podem enfrentar condições instáveis, baixa renda e falta de benefícios. Isso pode contribuir para a desigualdade econômica e social, uma vez que os benefícios da economia dos aplicativos podem não ser distribuídos de maneira uniforme. (ARAÚJO, 2019)

Além disso, a crescente atividade econômica dos trabalhadores de aplicativos também tem implicações para a arrecadação de impostos e regulamentação tributária. A classificação desses trabalhadores como autônomos pode afetar a arrecadação de impostos e a contribuição para os sistemas de seguridade social, exigindo revisões na legislação fiscal para acomodar essa nova dinâmica. (SIQUEIRA; SMOLENAARS, 2021)

Portanto, profissão dos trabalhadores de aplicativos desempenha um papel crucial na economia do país, impulsionando o crescimento econômico, promovendo inovação e oferecendo flexibilidade no trabalho. No entanto, também apresenta desafios relacionados à regulação, desigualdade e segurança trabalhista, que precisam ser abordados para garantir que os benefícios dessa economia sejam equitativamente distribuídos e sustentáveis a longo prazo.

3. A Regulamentação Brasileira e a Configuração de Vínculo Trabalhista acerca dos Trabalhadores de Aplicativos / Plataformas Digitais

A existência de um vínculo trabalhista entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas/empresas é um tópico altamente debatido e variável de acordo com as leis e regulamentos de cada país. Não há uma resposta definitiva que se aplique universalmente, pois essa questão é frequentemente determinada por interpretações legais específicas e decisões judiciais.

Em alguns casos, os tribunais e autoridades regulatórias têm considerado que, apesar da classificação dos trabalhadores como "contratados independentes" pelas plataformas, existem elementos que indicam um relacionamento de emprego mais tradicional, como controle sobre horários, normas de trabalho e direção das tarefas. Isso levou a decisões em alguns países que reconhecem a existência de um vínculo trabalhista e, portanto, concedem aos trabalhadores direitos e proteções trabalhistas.

Em outros casos, as leis e regulamentos não são claros quanto à classificação dos trabalhadores de aplicativos, levando a uma discussão contínua sobre se eles devem ser considerados como contratados independentes, empregados formais ou talvez uma categoria intermediária.

Existem leis, doutrinas e decisões judiciais que tratam da relação entre os trabalhadores de aplicativos, as plataformas de aplicativos e as empresas que utilizam essas plataformas para contratar serviços. No entanto, as leis e interpretações estão em constante evolução à medida que as questões em torno da economia dos aplicativos são debatidas e enfrentam desafios legais.

No Brasil, a questão do vínculo trabalhista entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas/empresas é um tema de debate e análise jurídica. A existência ou não de um vínculo trabalhista depende de uma série de fatores legais, contratuais e operacionais, e tem sido objeto de decisões judiciais variadas.

A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira (CLT) é a principal legislação trabalhista no Brasil e estabelece as regras para relações de emprego. A CLT define os requisitos para caracterizar um empregado e os direitos e

obrigações de empregados e empregadores. No entanto, a aplicação da CLT aos trabalhadores de aplicativos tem gerado debates sobre a adequação das categorias tradicionais de emprego.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), por sua vez, prevê em seu artigo 3º que:

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

Observa-se pela análise da lei brasileira que, para que haja o vínculo empregatício, o trabalhador deverá ser pessoa física, prestar os serviços em caráter habitual, obedecendo às suas ordens do seu empregador e, como contraprestação pelos serviços prestados, perceberá uma remuneração.

Neste sentido, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (p. 25, 2005), entende que a relação de trabalho pode ser entendida como o:

> universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é atividade mesmo da pessoa que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero, como, também, o que não nos parece acontecer, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego.

Alguns tribunais brasileiros têm proferido decisões reconhecendo um vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas/empresas. Isso ocorre quando a relação de trabalho exibe características típicas de uma relação de emprego, como subordinação, controle das atividades, direção de tarefas, entre outros elementos, conforme demonstra-se pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2013)

> Assim, a relação de emprego estará presente quando comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito.

Algumas decisões judiciais têm mantido a classificação dos trabalhadores de aplicativos como contratados independentes, não estabelecendo um vínculo empregatício. Essas decisões muitas vezes consideram a autonomia e flexibilidade que os trabalhadores têm ao escolher quando e como realizar as tarefas.

A existência de um vínculo trabalhista para os trabalhadores de aplicativos é uma questão legal complexa e em evolução. A resposta varia de acordo com as jurisdições, decisões judiciais, regulamentações locais e mudanças nas leis trabalhistas que buscam adaptar-se a essa nova realidade econômica.

A definição do empregador na relação entre trabalhadores de aplicativos, as plataformas de aplicativos e as empresas que utilizam essas plataformas para contratar serviços também é uma questão complexa e frequentemente dependente das interpretações legais específicas em cada jurisdição.

As plataformas de aplicativos, como Uber, iFood, Lyft, DoorDash, entre outras, frequentemente argumentam que não são empregadoras diretas dos trabalhadores, mas sim fornecedoras de tecnologia que conectam prestadores de serviços (trabalhadores) aos consumidores. Elas alegam que não exercem controle direto sobre as atividades dos trabalhadores e, portanto, não deveriam ser consideradas empregadoras.

A doutrina brasileira, por sua vez, quanto a subordinação dos trabalhadores de aplicativo, entende que: “o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. ” (DELGADO, p.354, 2020)

Neste mesmo sentido, a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL, 2023), proferiu o seguinte:

> A forma de exercer referido poder diretivo também evoluiu, por isso surgiu o primeiro passo no reconhecimento da tese da subordinação estrutural, inicialmente esquadrinhada pela doutrina para explicar o fenômeno da distanciação do trabalhador do espaço físico em que se realiza o trabalho.

> Passou-se a perceber que o poder de comando também poderia ser exercido sem o contato físico direto entre as partes. Não é uma compreensão simples, é complexa, lida com o inconsciente das massas, o não visível ou perceptível. Talvez isso explique, inclusive, a razão pela qual os próprios motoristas, muitas vezes, nem sequer se considerem subordinados (e o que os atores sociais pensam e desejam em ver verdade não importa perante o que a exortação normativa fixa, uma vez enquadrado na "facti species", a consequência deontológica se faz presente – afinal, se pudéssemos escolher a incidência da norma, não haveria mais crimes, por exemplo, e já não seria norma jurídica, pois não seria deontológica).

Por outro lado, argumenta-se que as empresas que utilizam as plataformas de aplicativos para contratar trabalhadores são, na verdade, os empregadores reais. Essas empresas estão buscando mão de obra para atender às suas demandas e podem influenciar diretamente as condições de trabalho e a qualidade do serviço prestado.

Neste sentido, a jurisprudência brasileira definiu recentemente que: (BRASIL, 2017)

> É importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de pessoalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato – como ocorreu, no caso dos autos.

A determinação do "patrão" muitas vezes envolve análises detalhadas das relações contratuais, do nível de controle exercido sobre as atividades dos trabalhadores e de outras características da interação entre as partes. Em algumas jurisdições, tribunais e autoridades regulatórias consideraram as plataformas de aplicativos como empregadoras ou coempregadoras dos trabalhadores devido ao grau de controle que exercem sobre os aspectos do trabalho.

É importante ressaltar que a classificação do "patrão" tem implicações legais significativas, incluindo a atribuição de responsabilidades trabalhistas, direitos e benefícios. As definições podem variar de um lugar para outro e podem mudar à medida que as leis e regulamentações se adaptam à evolução das relações de trabalho na economia dos aplicativos.

A Lei nº 13.429/2017, regulamenta a terceirização de serviços no Brasil, em seu artigo 1º, 2º e 4º, ela disserta sobre o trabalho temporário e sua validade perante a lei, apontando alguns benefícios ao trabalhador, visto que o contratante precisa ser uma pessoa jurídica – devidamente registrada no Ministério do Trabalho.

> **Art. 1º** - As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (NR)
>
> **Art. 2º** - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.
>
> **Art. 4º -** Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. ” (NR)

Além disso, o seu artigo 9º, visa qualidade de vida para o trabalhador terceirizado, como segurança, higiene, atendimento médico e salubridade que é disponibilizado aos demais empregados. Uma das desvantagens dessa lei, presente no artigo 10º, seria a inexistência de vínculo empregatício.

> **Art. 9º** O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará

> à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:
> **§ 1º** É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.
> **§ 2º** A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Neste mesmo pensamento, analisando benefícios e desvantagens previstos na Lei da Terceirização, juristas e acadêmicos têm produzido análises e opiniões sobre a relação entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas/empresas. Isso inclui debates sobre a subordinação, autonomia, controle e outros fatores que podem indicar ou não um vínculo empregatício. (CAMELO et al. 2022).

Existem projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que buscam regulamentar a situação dos trabalhadores de aplicativos, definindo aspectos como direitos, proteções e vínculo trabalhista.

O Projeto de Lei nº 3754 (2020), é um exemplo de iniciativa por meio do Senador Alessandro Vieira e têm como objetivo estabelecer segurança, proteção social, condições dignas de trabalho ao prestador de serviço, visando medidas de prevenção de riscos, resultando assim, em melhoria de qualidade de vida. No entanto, o mesmo ainda está em processo de Tramitação, contando com última data em 16 de abril de 2023.

4. Posicionamentos das cortes brasileiras

O posicionamento de tribunais, deputados e do Ministério Público do Trabalho (MPT) em relação à situação dos trabalhadores de aplicativos no Brasil

pode variar, uma vez que essa é uma questão complexa e em evolução. No entanto, alguns tribunais têm reconhecido a existência de um vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas, considerando que as características da relação, como subordinação e controle, indicam uma relação de emprego tradicional, conforme pode-se demonstrar pelo recente entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2017):

> Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à

> rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho.

Com base nessa Jurisprudência, é notável a relação entre o reclamante e a empresa, visto que a prestação de serviços foi realizada de acordo com as normas da empresa – através do aplicativo, e que houve ligação direta entre o reclamante e o motorista, e, entre o prestador de serviço e a empresa, visto que é realizada a remuneração, ocorrendo assim, a pessoalidade.

Outros tribunais têm mantido a classificação dos trabalhadores como contratados independentes, argumentando que eles têm autonomia para definir horários e aceitar ou recusar tarefas.

O Ministério Público do Trabalho tem demonstrado interesse em garantir que os trabalhadores de aplicativos tenham seus direitos protegidos, incluindo benefícios, remuneração justa e condições de trabalho adequadas. Também tem participado de discussões sobre a regulamentação da situação dos trabalhadores de aplicativos por meio de ações judiciais e recomendações. (BRASIL, 2021)

As decisões dos tribunais regionais têm variado. Alguns tribunais têm reconhecido um vínculo empregatício, considerando que as características da relação entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas se assemelham a uma relação de emprego tradicional. Outros tribunais têm mantido a classificação como contratados independentes, enfatizando a autonomia dos trabalhadores.

Neste diapasão, a 4ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional da 2ª Região proferiu decisão condenatória em relação a plataforma digital UBER, reconhecendo o vínculo empregatício entre a empresa e seus empregados, conforme demonstra-se (BRASIL, 2023):

> Diante da análise de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a partir de uma compreensão que perpassa a condição legal, doutrinária e jurisprudencial, a conclusão é de que o contrato entre a Ré e seus motoristas se configura como uma relação de emprego e por isso julgo o pedido procedente nos seguintes termos: Condeno a Ré à

> obrigação de fazer, qual seja, observar a legislação aplicável aos contratos firmados com seus motoristas, devendo efetivar os registros em CTPS digital na condição de empregados, de todos os motoristas ativos, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R$ 10.000,00 para cada motorista não registrado.

Através dessa informação, é possível enfatizar que os trabalhadores de aplicativo do Uber devem possuir vínculo empregatício com a empresa/contratante do serviço, obrigando-as ao dever de efetivação dos mesmos, em risco de multa diária por cada motorista não cadastrado mediante não cumprimento da mesma. Anulando assim, diversas inseguranças do prestador de serviço, que fica embasado pela vara e pode aproveitar dos benefícios empregatícias e garantir condições dignas de trabalho e qualidade de vida pessoal e familiar.

5. Considerações finais

Em conclusão, a regulamentação da profissão dos trabalhadores de aplicativos representa um desafio complexo que envolve aspectos legais, econômicos e sociais. A ascensão das plataformas de aplicativos trouxe consigo novas formas de trabalho, redefinindo as relações tradicionais entre empregadores e empregados. A flexibilidade oferecida por essas plataformas tem sido um atrativo tanto para os trabalhadores quanto para os consumidores, porém, levanta questões substanciais sobre direitos trabalhistas, segurança no emprego e proteções sociais.

No Brasil, como em muitos outros lugares, a classificação dos trabalhadores de aplicativos e a definição de um vínculo empregatício têm sido temas centrais de debate. A ausência de um consenso jurídico claro tem levado a decisões divergentes nos tribunais regionais, com alguns reconhecendo um vínculo empregatício devido ao grau de subordinação e controle exercido pelas plataformas, enquanto outros sustentam a classificação como contratados independentes, considerando a autonomia que os trabalhadores possuem.

Tribunais, deputados e instituições como o Ministério Público do Trabalho têm demonstrado interesse em garantir que os direitos dos trabalhadores de aplicativos sejam protegidos, defendendo remuneração justa, benefícios adequados e condições de trabalho dignas. Projetos de lei estão em tramitação no Congresso Nacional, buscando regulamentar a situação desses trabalhadores, mas a complexidade do tema e os diversos interesses envolvidos tornam o processo legislativo desafiador.

Vale ressaltar sobre a decisão da 4ª VARA do trabalho do TRT 2ªregião, que demonstra mudanças iniciais na regulamentação da profissão de trabalhadores de aplicativos, visto que a empresa terá como dever realizar a devida efetivação desses funcionários, podendo ser multada no valor de R$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais) por cada motorista não cadastrado.

É crucial encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade oferecida pelas plataformas de aplicativos e a necessidade de assegurar condições de trabalho justas e dignas para os trabalhadores. A discussão sobre a regulamentação da profissão dos trabalhadores de aplicativos deve levar em consideração as dinâmicas da economia moderna, o impacto nas relações trabalhistas tradicionais e assegurar que as medidas adotadas promovam um ambiente de trabalho equitativo e sustentável para todos os envolvidos. A busca por uma solução que concilie a inovação econômica com a proteção dos direitos trabalhistas é um desafio que demanda um diálogo amplo e contínuo entre todos os setores envolvidos.

Referências

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas Digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, Ygor. **Uberização do Trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativo de comida.** Recife, Universidade Federal de Pernambuco. 2019.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **O Trabalhador por aplicativo tem Direitos?** Cartilha: O Trabalho por Plataformas Digitais. São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/926-mpt-e-justica-do-trabalho-

promovem-a-conscientizacao-de-trabalhadores-de-aplicativos-sobre-direitos-laborais. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao>. Acesso em: 09 jul. 2023

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3754 - Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.** 2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143376?_gl=1*1s86ovj*_ga*MzA4NzEwNjE1LjE2OTMzNTUzMjY.*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5NjQ2NTA1OS4zLjAuMTY5NjQ2NTA2Ny4wLjAuMA. Acesso em: 04. out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região - 4ª Vara do Trabalho **Ação Civíl Pública – Processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 3ª Turma, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado - **Processo nº 100353-02.2017.5.01.0066.** 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - **Processo nº 181500-25.2013.5.17.0008.** 2013.

CAMELO, Ana Paula; SILVEIRA, Ana Carolina; BISPO, Arthur; BÍCEGO, Bruno; KLAFKE, Guilherme; AQUINO, Gabriela; PASQUALETO, Olívia. 2022. **Futuro do Trabalho e Gig Economy – Debates Conceituais e regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais.** São Paulo, Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação, e-book (recurso digital), p. 35 – 51. agosto. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** Imprenta: São Paulo, LTr,. 2020.

GONÇALVES, Carlos; FILHO, Cid; NETO, Mário. **Estratégia Empresarial: o desafio nas organizações.** São Paulo: Saraiva. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A Competência da Justiça do Trabalho para a Relação de Emprego**. Nova Competência da Justiça do Trabalho. Coord. Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo, LTr, 2005.

SIQUEIRA, Gabriela; SMOLENAARS, Claudine. **A inclusão Previdenciária dos Trabalhadores de Plataformas Digitais.** III Seminário Internacional – Em Direitos Humanos e Sociedade. Plataforma Online, p. 3 - 9. setembro. 2021.

SIQUEIRA, Gabriela; SMOLENAARS, Claudine. **A inclusão Previdenciária dos Trabalhadores de Plataformas Digitais.** III Seminário Internacional – Em Direitos Humanos e Sociedade. Plataforma Online, p. 10 - 19. setembro. 2021.

SOUZA, Euzébio; MEINBERG, Márcio. **A "uberização" e o aprofundamento da flexibilização do trabalho.** Revista Princípios, São Paulo, n.159, p.113 -116. jul./out.2020.