

Motoristas de aplicativo e a busca por um trabalho digno no Brasil: a sustentabilidade na era da globalização econômica e avanços tecnológicos

App-based drivers and the pursuit of dignified work in Brazil: sustainability in the era of economic globalization and technological advancements

BRUNA FARIA¹

Universidade Estadual de Londrina

LOURIVAL JOSÉ DE OLIVEIRA²

Universidade Estadual de Londrina

Resumo: O tema deste artigo é o princípio da sustentabilidade em trabalhos atípicos, com foco especial no trabalho dos motoristas de aplicativo. Inicialmente, a pesquisa analisa o princípio da sustentabilidade, sua origem e aplicabilidade dentro do Direito do Trabalho. Em seguida, examina o fenômeno do aumento das taxas de trabalho atípico na contemporaneidade, cujas principais causas são a globalização econômica e os avanços tecnológicos. Na última seção, a pesquisa faz um recorte no trabalho dos motoristas de aplicativo, especificamente da Uber. Para isso, analisa o Projeto de Lei Complementar 12/24 e verifica que, apesar de seu texto normativo garantir uma jornada mínima de trabalho, remuneração por hora trabalhada, direitos previdenciários e organização sindical, a sua aprovação pode provocar um possível aumento de preço nos serviços da Uber, redução da remuneração dos trabalhadores e a eliminação da flexibilidade da própria jornada de trabalho. A pesquisa é bibliográfica e utiliza o raciocínio dedutivo.

Palavras-chave: sustentabilidade, trabalhos atípicos, dignidade da pessoa humana, motorista de aplicativo, Uber.

Abstract: This paper explores the principle of sustainability in the context of atypical jobs, with a particular emphasis on app-based drivers. This study begins by examining the principle of sustainability, its origins, and its applicability within Labor Law. It then delves into the growing trend of atypical work in the modern era, a phenomenon driven by economic globalization and technological advancements. The latter part of this research narrows its focus to app-based drivers, specifically Uber drivers, and discusses the efforts made by the Brazilian legislative and judiciary branches to enhance labor and social security protections. In this context, this study also examines Brazilian Complementary Law Project 12/24 and despite its normative text assuring a minimum workday, pay per hour worked, social security rights, and union organization, its approval could potentially increase Uber service prices, diminish workers' pay, and eradicate their work schedules. The research methodology is bibliographic and employs deductive reasoning.

Keywords: sustainability, atypical jobs, human dignity, app driver, Uber.

¹ Doutoranda e mestre no Programa de Direito Negocial na Universidade Estadual de Londrina (UEL).

² Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC/SP, São Paulo (Brasil). Professor da Universidade Estadual de Londrina - UEL, Paraná (Brasil).

INTRODUÇÃO

O princípio da sustentabilidade, embora tenha surgido de um contexto ambiental, atualmente se aplica a diversas áreas, como o Direito do Trabalho. Ao longo do último século, em vários ordenamentos jurídicos, houve uma tendência de fortalecer as garantias trabalhistas e previdenciárias visando concretizar a dignidade do trabalhador, uma vez que é por meio do trabalho que o ser humano obtém condições materiais para acessar lazer, consumo, moradia e descanso.

Nesta perspectiva, a globalização econômica e os avanços tecnológicos, especialmente aqueles provenientes da quarta revolução industrial, estão modificando o trabalho, tornando-o mais flexível e autônomo. Trabalhos atípicos, que já existiam em alguns setores da economia, começam a ser cada vez mais utilizados pelas empresas de tecnologia e de serviço. Esta pesquisa questiona se esses trabalhos são sustentáveis, mesmo carecendo de algumas proteções e garantias sociais. Para analisar essa questão, é feito um recorte no trabalho dos motoristas de aplicativo, especificamente a plataforma *Uber*, que são considerados, para fins legais, como autônomos ou microempresários e não empregados, pois carecem de algumas características típicas do trabalho tradicional.

Diante disso, a pesquisa tem como hipótese que, atualmente, trabalhos como motoristas de aplicativo não são sustentáveis, pois não respeitam direitos sociais necessários para a realização de uma existência digna. Para analisar esta problemática, o trabalho é dividido em três partes: a primeira explora o princípio da sustentabilidade dentro do contexto do Direito do Trabalho; a segunda examina o trabalho atípico e a influência dos avanços tecnológicos e da globalização econômica na promoção desses trabalhos; e a última analisa o problema em si, examinando como o Brasil tem tratado deste tema sob um aspecto jurídico e legislativo.

Pretende-se com esta pesquisa oferecer algumas reflexões acerca do impacto social e econômico dos trabalhos atípicos e, por consequência, o trabalho do motorista de aplicativo. Utiliza o raciocínio dedutivo, pois parte de premissas principiológicas para determinar a sustentabilidade ou não desses trabalhos. Como técnica de pesquisa foi utilizada a pesquisa bibliográfica, sendo consultados artigos científicos, livros e dados, tanto nacionais quanto internacionais.

1. O princípio da sustentabilidade dentro do contexto do Direito do Trabalho

Os conceitos de ‘sustentabilidade’ e ‘desenvolvimento sustentável’ começaram a ser utilizados por uma perspectiva global após a publicação do Relatório *Brundtland*, também conhecido como ‘Nosso Futuro Comum’, em 1987.³ Estes termos surgiram como uma alternativa ao ‘crescimento econômico’, considerado um princípio central da Teoria do Liberalismo Clássico, proposta por Adam Smith. Segundo Smith e outros teóricos dessa escola de pensamento, o crescimento é a condição principal para o desenvolvimento econômico.⁴ Até a década de 1950, os termos ‘desenvolvimento econômico’ e ‘crescimento econômico’ eram frequentemente utilizados como sinônimos.

Após a Segunda Guerra Mundial e durante o processo de reconstrução da Europa emergiu uma corrente econômica que questionava se o crescimento econômico resultaria, necessariamente, em desenvolvimento econômico e social, contribuindo assim para a eliminação ou redução das taxas de desigualdade e pobreza. Esta corrente, fundamentada na teoria econômica keynesiana, desenvolvida por John Maynard Keynes na primeira metade do século XX, defendia que, para superar a crise, a Europa deveria priorizar um Estado intervencionista, com foco no pleno emprego e no bem-estar social.⁵

Este modelo foi adotado e persistiu em diversas regiões do mundo até a década de 70, quando alguns países industrializados observaram uma diminuição em suas taxas de crescimento e um aumento na sua inflação.⁶ Diante deste cenário, países como os Estados Unidos e a Inglaterra, sob a liderança de Ronald Reagan e Margaret Thatcher, respectivamente, adotaram medidas neoliberais que enfraqueceram progressivamente o modelo do Estado de Bem-Estar Social, por meio da implementação de reformas fiscais, privatizações e outras medidas de austeridade.

Alguns dados apontam que a intensificação do crescimento econômico não resulta, necessariamente, em bem-estar social e econômico. Por exemplo, entre 1960 e 1970, a

³ MEBRATU, Desta. *Sustainability and Sustainable Development: Historical and conceptual review. Environmental Impact Assessment Review*, v. 18, n. 6, p. 493-520, nov. 1998, p. 494.

⁴ ANTONIAZZI, Elisiane A.; RAIHER, Augusta Pelinski. Crescimento econômico e desenvolvimento: uma análise acerca da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. **Publi. ubl. UEPG Appl. Soc. Sci.**, Ponta Grossa, v. 28, p. 1-16, 2020, p. 3.

⁵ ANTONIAZZI, Elisiane A.; RAIHER, Augusta Pelinski. Crescimento econômico e desenvolvimento: uma análise acerca da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. **Publi. ubl. UEPG Appl. Soc. Sci.**, Ponta Grossa, v. 28, p. 1-16, 2020, p. 3.

⁶ JAHAN, Sarwat; MAHMUD, Ahmed Saber; PAPAGEORGIOU, Chris. *What Is Keynesian Economics? The central tenet of this school of thought is that government intervention can stabilize the economy. Finance and Development*. v. 51, p. 53-54, set. 2014.

economia do Brasil cresceu rapidamente, mas isso não levou à redução dos níveis de pobreza.⁷ Na Índia, apesar da adoção de medidas de reforma econômica em 1991 com o objetivo de aumentar o bem-estar social da população, o país não conseguiu alcançar os níveis de crescimento e desenvolvimento econômico e social observados na China e nos Tigres Asiáticos^{8,9}.

Sekhar aponta que o sucesso desses países se deve a três fatores: (i) produção de mercadorias que não requerem um alto nível de conhecimento técnico; (ii) investimento público em sistemas de saúde e educação; e (iii) reforma agrária que permitiu o acesso à terra para pequenos produtores.¹⁰ O autor aponta que a redução das proteções comerciais é importante para o crescimento econômico, mas a sua eficácia será limitada se não houver preocupação pública com direitos fundamentais, como educação, pleno emprego, saúde, participação política, moradia etc.¹¹ Por fim, ele destaca que o crescimento econômico não é uma condição necessária para o desenvolvimento econômico e social, uma vez que a qualidade de vida não condiz necessariamente com o PIB^{12,13}.

Para demonstrar isso, Mahbub ul Haq e Amartya Sen criaram o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) no início da década de 1990 como contraponto ao PIB, visto que esse abrange apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, o IDH¹⁴ é uma medida que examina três aspectos do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde. Apesar disso, frisa-se que não é um indicador que representa o bem-estar ou felicidade das pessoas.¹⁵

⁷ SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups. Economic and Political Weekly.*, p. 5338-5346, jan. 2005.

⁸ Os Tigres Asiáticos são compostos por quatro países: Cingapura, Coreia do Sul, Hong Kong e Taiwan.

⁹ SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups. Economic and Political Weekly.*, p. 5338-5346, jan. 2005.

¹⁰ SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups. Economic and Political Weekly.*, p. 5338-5346, jan. 2005.

¹¹ SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups. Economic and Political Weekly.*, p. 5338-5346, jan. 2005.

¹² Sigla para Produto Interno Bruto.

¹³ SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups. Economic and Political Weekly.*, p. 5338-5346, jan. 2005.

¹⁴ Atualmente, é o principal índice dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas e possui três indicadores complementares de desenvolvimento humano: Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDHAD), Índice de Desigualdade de Gênero (IDG) e Índice de Pobreza Multidimensional (IPM).

¹⁵ PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **O que é o IDH**. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/o-que-e-o-idh> Acesso em 17 abr. 2024.

Durante o século XX, ocorreu uma revolução na interpretação dos termos ‘crescimento econômico’ e ‘desenvolvimento’. Esses termos, embora frequentemente usados de maneira intercambiável, não são sinônimos. O desenvolvimento é um conceito mais amplo que transcende a esfera puramente econômica do crescimento econômico. Portanto, o desenvolvimento engloba, mas não se limita, ao crescimento econômico. Os seus indicadores também são diferentes, pois para analisar o crescimento, geralmente, se utiliza o PIB, enquanto o desenvolvimento adota o IDH e seus índices complementares.

Por sua via, a concepção de ‘desenvolvimento sustentável’ surge, na segunda metade do século XX com a publicação do Relatório Brundtland, cujo nome é uma homenagem a primeira-ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland, que encaminhou a Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento na época. Esse documento de 1987 modificou a concepção de desenvolvimento, pois adicionou o termo ‘sustentável’ para incluir e abordar temas ambientais, sociais, além das econômicas. O documento estabelece a seguinte definição para o desenvolvimento sustentável:

O desenvolvimento sustentável é um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e reforçam o potencial presente e futuro, a fim de atender às necessidades e aspirações humanas.¹⁶

A partir desta definição¹⁷, o desenvolvimento sustentável busca atender às necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir as suas próprias necessidades¹⁸. Para isso, é fundamental encontrar um equilíbrio entre o direito à livre iniciativa e o direito ao meio ambiente saudável.¹⁹ O meio ambiente, neste contexto, pode ser dividido em quatro aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio

¹⁶ COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1991, p. 49.

¹⁷ Mebratu observa que a definição foi amplamente aceita pela comunidade internacional na época, sendo adotada em várias legislações nacionais e documentos normativos internacionais. No entanto, o autor aponta que, devido à falta de uma definição clara e globalmente aceita para o termo, muitos acreditam que ele se tornou um oxímoro. In: MEBRATU, Desta. *Sustainability and Sustainable Development: Historical and conceptual review*. *Environmental Impact Assessment Review*, v. 18, n. 6, p. 493-520, nov. 1998.

¹⁸ Por ‘necessidades’, entende-se que as gerações presentes não deveriam esgotar os recursos naturais ou diminuir a qualidade de vida das futuras gerações.

¹⁹ COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; DE ARAÚJO, André Fabiano Guimarães. A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo. *Revista da faculdade de direito da Universidade Federal de Uberlândia*, v. 39, n. 1, 2011, p. 4.

ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.²⁰ Como o foco da presente secção é analisar o trabalho e a sua relação com a sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, esta pesquisa focará apenas na última.

O ambiente de trabalho pode ser “compreendido pela interação sistêmica de fatores — naturais, técnicos e psicológicos, ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais — que condiciona a segurança e a saúde física e mental de seres humanos”²¹. O ambiente de trabalho requer um equilíbrio labor-ambiental em que se deve priorizar a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. A sustentabilidade, nesta perspectiva, é um princípio que transcende o desenvolvimento porque se preocupa com a justiça laboral e socioambiental, sendo prescrita no Brasil na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), art. 1º, inciso IV; art. 5º, inciso XIII; art. 170; art. 191; art. 225.

A CF/1988 reconhece o trabalho como um valor social e um pilar fundamental do Estado Democrático de Direito, além de ser um princípio orientador da ordem econômica e social brasileira. No que se refere à ordem econômica, a valorização do trabalho humano deve coexistir com a livre iniciativa e ser pautada no princípio da dignidade da pessoa humana.²² Alexy, segundo Moreira, entende que os princípios estabelecem ordens de otimização, podendo ser considerados “mandamentos de otimização” – os quais devem ser respeitados tanto pelo Estado quanto por pessoas físicas e jurídicas com “máxima efetividade e máxima aplicabilidade possível”²³. Assim, a ordem econômica precisa ser interpretada conforme a dignidade da pessoa humana. A valorização do trabalho, neste sentido, implica que o trabalho precisa ser digno e adequado, não podendo desagradar, humilhar ou prejudicar o trabalhador em sua integridade física, psicológica ou moral.

Complementarmente, Coelho e de Araújo entendem que um empreendimento só será sustentável se for fundamentado em cinco alerces: “ser economicamente viável, politicamente

²⁰ DE SOUZA, Maicon Melito. Direitos Humanos essenciais no ambiente: natural, artificial, cultural e do trabalho. **Res Severa Verum Gaudium**, Rio Grande do Sul, v. 6, n. 1, 2021.

²¹ DE SOUZA, Maicon Melito. Direitos Humanos essenciais no ambiente: natural, artificial, cultural e do trabalho. **Res Severa Verum Gaudium**, Rio Grande do Sul, v. 6, n. 1, 2021., p. 191.

²² COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; DE ARAÚJO, André Fabiano Guimarães. A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 39, n. 1, 2011, p. 9.

²³ MOREIRA, Egon Bockmann. Os princípios constitucionais da atividade econômica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, dez. 2006, p. 104.

adequado, socialmente justo, culturalmente aceito e ecologicamente correto”²⁴. Desta forma, a empresa sustentável se preocupa não somente com questões ecológicas, mas com o bem-estar físico, moral e psicológico dos seus trabalhadores.

Atualmente, diante da globalização econômica e dos avanços tecnológicos, especialmente nos meios de comunicação, o trabalho está se transformando, tornando-se mais flexível para acompanhar as mudanças econômicas transnacionais. Muitos trabalhos, como aqueles contratados por plataformas digitais, não são considerados trabalhos típicos. Consequentemente, as normas e garantias trabalhistas não se aplicam para a resolução de problemas entre a plataforma e o trabalhador. Posto isso, a próxima seção analisará o fenômeno do trabalho atípico e avaliará na terceira seção se eles podem ser considerados sustentáveis.

2. As relações de trabalho atípicas e sua intensificação com os avanços tecnológicos e globalização econômica

O trabalho atípico, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório “O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas” é composto pelo trabalho temporário, trabalho ocasional, trabalho a tempo parcial, trabalho através de agências emprego, emprego dissimulado e trabalho por contra própria economicamente dependente.²⁵ O relatório compreende que essas modalidades são consideradas atípicas porque não se encaixam no modelo tradicional de trabalho, resultando em condições de trabalho mais inseguras e/ou precárias.²⁶

Na Europa, dados de 2014 apontam que, em média, 12,4% dos trabalhadores estavam contratados sob a modalidade de contrato de trabalho temporário, sendo que esta porcentagem aumenta para 20% na Polônia, Portugal e Espanha.²⁷ Na Austrália, 25% dos trabalhadores estão em um emprego ocasional, enquanto na República da Coreia, os trabalhadores eventuais com

²⁴ COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; DE ARAÚJO, André Fabiano Guimarães. A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 39, n. 1, 2011, p. 9, p. 5.

²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 1.

²⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 1.

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 7.

contrato de duração determinada representam 19% da população empregada.²⁸ Nos países em desenvolvimento, este número é ainda maior. No Peru e no Equador, 50% dos trabalhadores estão em empregos temporários, e na Etiópia e na República Unida da Tanzânia, este valor aumenta para 60%.²⁹ Além disso, o uso de mão de obra temporária é maior em países em desenvolvimento do que nos 22 países europeus estudados pela OIT.

No Brasil, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), reportados por Geralda Doca, apontam que em 2023, os trabalhos atípicos, representados pelo trabalho intermitente, temporário e de tempo parcial, constituíram 17,2% do total de empregos criados naquele ano e representam 12% do trabalho formal no país.³⁰ Paralelamente, dados do IBGE ressaltam que existe 1,5 milhões de pessoas que trabalham com plataformas digitais e aplicativos de serviços, o que representam 1,7% dos trabalhadores no setor privado.³¹ Em especial, o trabalho intermitente, que foi introduzido no sistema jurídico nacional com a reforma trabalhista de 2017, foi amplamente adotado, pois correspondeu a 6.029 contratações naquele ano, e em 2022, esse número aumentou para 87.021.³² Segundo Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Ministério de Trabalho, apenas um terço dos intermitentes possui renda.³³

O Brasil não foi o único país a implementar uma reforma trabalhista. Entre 2008 e 2014, 110 países, desenvolvidos e em desenvolvimento, implementaram 642 mudanças em suas

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 8.

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 8.

³⁰ DOCA, Geralda. Emprego: país tem mais de 5 milhões de contratos de trabalho 'atípicos', como intermitentes. **Extra**, Brasília, 31 jan. 2024. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2024/01/emprego-total-de-contratos-intermitentes-criados-no-pais-passa-de-5-milhoes.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2024.

³¹ BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhões de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE notícias**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 24 abr. 2024.

³² DOCA, Geralda. Emprego: país tem mais de 5 milhões de contratos de trabalho 'atípicos', como intermitentes. **Extra**, Brasília, 31 jan. 2024. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2024/01/emprego-total-de-contratos-intermitentes-criados-no-pais-passa-de-5-milhoes.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2024.

³³ DOCA, Geralda. Emprego: país tem mais de 5 milhões de contratos de trabalho 'atípicos', como intermitentes. **Extra**, Brasília, 31 jan. 2024. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2024/01/emprego-total-de-contratos-intermitentes-criados-no-pais-passa-de-5-milhoes.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2024.

legislações trabalhistas.³⁴ Adascalitei e Morano apontam que a maioria das reformas possuiu um caráter permanente, impactando a população em geral.³⁵ A maioria dessas reformas resultou na diminuição da regulamentação das relações trabalhistas, em oposição à fortalecê-las.³⁶ Os autores também analisaram as áreas que foram mais impactadas pelas reformas, sendo elas, respectivamente, contratos de trabalho (30%), negociação coletiva (27%), reformas em contratos temporários (13%) e jornada de trabalho (12%).³⁷

Geralmente, as reformas geralmente acontecem em períodos de crise econômica porque para preservar e aumentar o número de empregos, os governantes se baseiam na suposta necessidade de equilibrar o aumento da quantidade de empregos em detrimento das garantias trabalhistas e sociais, ou manter as garantias em detrimento do emprego. Essa lógica é derivada do *race to the bottom* em que as políticas públicas sobre o trabalho são direcionadas para uma menor regulação, buscando ser mais atrativas para as empresas. Esse fenômeno, por sua vez, é consequência do processo de intensificação da globalização econômica na segunda metade do século XX, que permitiu uma maior abertura dos mercados, começando pela criação do GATT³⁸ em 1947, o que causou uma ampla concorrência internacional. Como a concorrência não era mais local, as empresas precisaram reduzir custos para que os seus produtos se tornassem mais competitivos. Para isso, fragmentaram-se as cadeias produtivas e a mão-de-obra foi externalizada para regiões do globo onde as legislações trabalhistas são precárias ou pouco fiscalizadas.³⁹

Paralelamente, os avanços tecnológicos, juntamente com a ascensão do setor de serviços como o principal campo de contratação, deram origem a novas formas de trabalho, tais como o ‘trabalho em plataformas de Internet’ e o ‘trabalho sob demanda por meio de

³⁴ ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*. **IZA Journal of Labor Policy**, vol. 5, n. 15, 2016, p. 4.

³⁵ ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*. **IZA Journal of Labor Policy**, vol. 5, n. 15, 2016, p. 4.

³⁶ ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*. **IZA Journal of Labor Policy**, vol. 5, n. 15, 2016, p. 4.

³⁷ Os autores concluíram que, quando um país está em crise econômica e implementa reformas trabalhistas, o desemprego aumenta no curto prazo. Em contrapartida, quando essas mudanças ocorrem enquanto a economia está crescendo, não há efeitos positivos ou negativos no desemprego. No entanto, os autores também citam o estudo de Cacciatore que explica que, ao longo prazo, as reformas podem causar efeitos positivos no PIB e consumo, o que pode aumentar o desempenho do mercado de trabalho. In: ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*. **IZA Journal of Labor Policy**, vol. 5, n. 15, 2016, p. 6.

³⁸ Sigla para Acordo Geral de Tarifas e Comércio.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 4.

aplicativos’.⁴⁰ Essas novas modalidades de trabalho emergem no contexto de uma nova Revolução Industrial, conhecida como Revolução Industrial 4.0, que é caracterizada pela adoção de sistemas de produção organizacionais mais flexíveis e personalizados, nos quais a automação – por meio de inteligência artificial, robôs industriais, plataformas de software, entre outros – consegue diminuir a dependência ou a necessidade do trabalho humano.⁴¹

Schneider e Vipond, ao fazerem um paralelo entre a primeira e a quarta revolução industrial, entendem que os possíveis impactos da revolução da automação ou da Quarta Revolução Industrial são mais semelhantes à Primeira Revolução Industrial.⁴² Isso ocorre porque tais avanços buscam substituir a cognição humana no local de trabalho, superando a capacidade do cérebro humano para reconhecimento de padrões e tomada de decisões rotineiras.⁴³ Este processo de automação que antes predominava nos setores agrícola e industrial, está migrando cada vez mais para o setor de serviços, sendo potencialmente disruptivo em larga escala, uma vez que dados da Confederação Nacional de Serviços apontam que o setor correspondeu a 60% da geração de empregos formais em 2023.⁴⁴

Atualmente, as novas oportunidades de trabalho criadas estão, em sua maioria, vinculadas às novas tecnologias. Algumas surgem devido à demanda pelo próprio mercado de criar e aprimorar tecnologias existentes, como é o caso dos analistas de Big Data ou engenheiros de inteligência artificial. No entanto, outras oportunidades são fruto de uma subordinação de trabalhos que já existem às tecnologias, como é o caso das plataformas digitais. Estas atuam como mediadoras ou facilitadoras entre aqueles que precisam de um serviço e aqueles que estão oferecendo seu serviço, funcionando como uma grande praça pública digital.⁴⁵

⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 4.

⁴¹ ANZOLIN, Guendalina. *Automation and its Employment Effects: A Literature Review of Automotive and Garment Sectors*. **JRC Technical Report**, 2012. Disponível em: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/document/download/54c7d5b1-f986-4ea7-bc72-3d130781099a_en?filename=jrc126870.pdf. Acesso em: 24 abr. 2024.

⁴² SCHNEIDER, Benjamin; VIPOND, Hillary. *The Past and Future of Work: How History Can Inform the Age of Automation*. **Economic History Working Papers**, n. 354. Disponível em: <https://eprints.lse.ac.uk/119282/1/WP354.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2024.

⁴³ SCHNEIDER, Benjamin; VIPOND, Hillary. *The Past and Future of Work: How History Can Inform the Age of Automation*. **Economic History Working Papers**, n. 354. Disponível em: <https://eprints.lse.ac.uk/119282/1/WP354.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2024.

⁴⁴ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS. **Nota Econômica Semanal: Serviços gera de 60% dos empregos em 2023**. Disponível em: https://www.cofecon.org.br/wp-content/uploads/2024/02/Nota-Economica-Caged-12_23-V1.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

⁴⁵ VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 2, abr. 2022 Disponível em:

Esses trabalhos são sob demanda, eventuais e solicitados pelo usuário dentro da plataforma. Os trabalhadores dessas plataformas recebem a denominação de ‘*gig-workers*’⁴⁶ e há muitos questionamentos sobre sua vulnerabilidade social, pois não possuem as mesmas garantias e direitos fundamentais conferidos aos que possuem empregos tradicionais, como previsibilidade salarial, horários de trabalho fixos, segurança e saúde no trabalho, cobertura de segurança social, representação sindical, entre outros.

A OIT aponta que tanto os *gig-workers* quanto outros tipos de trabalho atípicos geram impactos negativos para as empresas, o mercado de trabalho e a sociedade como um todo.⁴⁷ Embora o trabalho atípico possa ajudar a reduzir custos no curto prazo, sua adoção pode resultar em perdas a longo prazo devido à alta rotatividade, o que aumenta a necessidade de treinamento constante e, conseqüentemente, diminui a produtividade da empresa e seu lucro. Além disso, pode surgir animosidade entre trabalhadores tradicionais e atípicos se estiverem trabalhando para a mesma empresa. A instabilidade salarial, por sua vez, altera os padrões de consumo e afeta a possibilidade de jovens, por exemplo, conseguirem viver de forma independente de seus pais.⁴⁸

Em suma, nesta seção, analisou-se o surgimento das relações de trabalho atípicas dentro do contexto da globalização econômica e avanços tecnológicos. A próxima seção fará um recorte sobre os motoristas de aplicativo, especificamente a Uber, e analisará se esses novos empregos podem ser considerados sustentáveis.

3. Motoristas de aplicativos e as relações de trabalho atípicas: em busca da preservação da sustentabilidade.

A sustentabilidade, como mencionado na primeira seção, é multifacetada e não pode ser analisada sob um único prisma. No ordenamento jurídico brasileiro, é compreendida como um princípio diretamente vinculado à dignidade da pessoa humana. Portanto, deve ser vista como um fim em si mesmo, orientando aspectos econômicos, políticos, sociais, culturais e

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024.

⁴⁶ Termo utilizado para se referir às pessoas que trabalham sob demanda online em arranjos pouco estruturados.

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 19.

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 19.

ambientais da sociedade.⁴⁹ O desenvolvimento sustentável, nesse sentido, busca aumentar a liberdade ao empoderar o indivíduo garantindo-lhe dignidade e o mínimo existencial.

A sustentabilidade também está ligada ao conceito de ‘bem-estar’, o que implica que decisões econômicas e políticas não devem comprometer a qualidade e o padrão de vida das gerações atuais e futuras. Para ser considerado sustentável, o trabalho, neste contexto, precisa ser digno e respeitar as necessidades psicossociais e econômicas do trabalhador, além de buscar a sua inclusão social. Para isso, é fundamental que o Estado, a sociedade civil e o mercado promovam o trabalho digno em consonância com o artigo 170 da CF/1988, que estabelece que a ordem econômica será fundamentada na valorização do trabalho humano.

Neste contexto, surge a questão: o trabalho de motoristas por aplicativos, em especial o Uber, pode ser considerado sustentável? Para respondê-la, é fundamental analisar as características deste trabalho, que é, essencialmente, atípico e está inserido dentro da *gig-economy*, um fenômeno impulsionado pelas novas tecnologias de conexão digital do século XXI.

Vaclavik, Oltramari e de Oliveira explicam que as plataformas digitais criam um mercado para “arranjos de trabalho pouco estruturados” que conecta o aplicativo, os consumidores e os fornecedores – estes oferecendo trabalhos informais de curta duração.⁵⁰ Eles denominam este mercado de ‘Mercado Laboral Digital’ (MLD), onde as plataformas atuam como intermediárias entre aqueles que desejam um serviço e aqueles que o oferecem.⁵¹ Em algumas plataformas, como a Uber, por exemplo, o preço do serviço é dinâmico e determinado pela própria plataforma.⁵² Assim, os preços aumentam quando há alta demanda e diminuem quando a demanda é baixa. No entanto, a taxa de serviço da Uber permanece fixa, não se alterando com o preço dinâmico.

⁴⁹ COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; DE ARAÚJO, André Fabiano Guimarães. A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 39, n. 1, 2011, p. 5.

⁵⁰ VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 2, abr. 2022 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024, p. 5.

⁵¹ VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 2, abr. 2022 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024, p. 5.

⁵² UBER. **Como funciona o preço dinâmico**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works>. Acesso em: 27 abr. 2024.

A Uber foi fundada em junho de 2010 por Garrett Camp e Travis Kalanick na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Inicialmente, o objetivo da empresa era oferecer um serviço focado em carros de luxo, por meio de um processo de operação chamado de *e-hailing*⁵³.⁵⁴ Com o tempo, tornou-se uma plataforma que conecta motoristas cadastrados no aplicativo a consumidores-usuários que precisam de transporte. Segundo dados da própria Uber, a empresa está presente em 70 países e em mais de 10,5 mil cidades ao redor do mundo, incluindo mais de 500 cidades no Brasil.⁵⁵ No Brasil, a empresa possui, aproximadamente, mil funcionários.⁵⁶ A quantidade de motoristas e entregadores soma 1 milhão e a plataforma possui 30 milhões de usuários, segundo dados do primeiro trimestre de 2022 da Uber.⁵⁷

Para se tornar um motorista do Uber é necessário ter uma Carteira Nacional de Habilitação com autorização para exercer atividade remunerada (EAR). Sequencialmente, é necessário fazer um cadastro no site da empresa, passar por uma checagem de informações e o veículo precisa cumprir o requisito de cada categoria (p.ex. *UberX*, *Uber Comfort*, *Uber Black*, *Uber Taxi*, *Uber Moto* etc.). Adicionalmente, é necessário que o motorista tenha um seguro de acidentes pessoais.⁵⁸ Em contrapartida, para que o consumidor possa usar o aplicativo Uber, ele precisa baixá-lo de lojas digitais de aplicativos, como *Google Play* ou *App Store*, instalá-lo no celular ou outro dispositivo eletrônico e fazer um cadastro fornecendo informações como nome, telefone e cidade etc.⁵⁹

⁵³ O termo significa o ato de solicitar transporte privado através de tecnologias, como celulares.

⁵⁴ MARTINS, Murilo; DE ALMEIDA, Victor Hugo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan/jun. 2017, p. 57.

⁵⁵ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

⁵⁶ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

⁵⁷ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

⁵⁸ Nesse contexto, a Uber estabeleceu uma parceria com a Chubb Seguros Brasil S.A., visando oferecer um seguro de acidentes pessoais para passageiros (APP), que proporciona coberturas nos seguintes valores: Morte acidental: R\$ 100.000,00 (cem mil reais); Invalidez permanente total ou parcial por Acidente: até R\$ 100.000,00 (cem mil reais), dependendo do grau de perda ou redução funcional do membro afetado; Despesas Médicas Hospitalares e Odontológicas: até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) de reembolso. In: UBER. **Seguro para passageiros e motoristas parceiros na plataforma da Uber no Brasil**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

⁵⁹ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

A empresa adota duas políticas para avaliar o desempenho dos motoristas: o sistema de avaliação e o sistema de cancelamento. O sistema de avaliação funciona da seguinte forma: tanto o motorista quanto o passageiro avaliam um ao outro com notas de 1 a 5, representadas por estrelas. Caso o motorista não atinja a nota mínima estabelecida para a cidade em que trabalha, ele pode ser excluído do aplicativo. O sistema de cancelamento, por sua vez, é semelhante ao de avaliação. Se um motorista apresentar uma alta taxa de cancelamentos, ele poderá ser impedido de oferecer corridas pelo aplicativo.⁶⁰

Devido ao seu modelo de negócios, questiona a possibilidade de existir um vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa, uma vez que muitos dependem desta atividade como a sua principal forma de subsistência. No entanto, a Uber afirma em seu site que não emprega motoristas e que “não possui nenhum carro”.⁶¹ A Uber também assegura que não é um serviço de carona remunerada, nem uma empresa de transporte, pois apenas desenvolveu “um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se locomover pela cidade”.⁶² Apesar deste posicionamento, vários motoristas já ingressaram com ações buscando o reconhecimento do vínculo empregatício.

A Quarta Turma do TST decidiu em abril de 2024, no Processo AIRR n. 2056-18.2022.5.07.0033, que não há vínculo de emprego entre a Uber e o motorista, pois não existe subordinação jurídica devido à flexibilidade e autonomia que o motorista possui em relação à plataforma. Isso ocorre porque o motorista possui os seguintes benefícios: “maior autonomia para recusar um serviço específico; maior liberdade para organizar o processo produtivo; e livre distribuição do tempo que o trabalhador pode dedicar à sua vida pessoal”.⁶³ No mesmo mês e ano, a Quarta Turma do TST no Processo AIRR n. 664-25.2023.5.13.0006 também entendeu que não há vínculo empregatício, pois não existe habitualidade no trabalho do motorista, nem subordinação jurídica com a empresa Uber.⁶⁴

⁶⁰ MARTINS, Murilo; DE ALMEIDA, Victor Hugo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan/jun. 2017.

⁶¹ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

⁶² UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

⁶³ TST. **AIRR-2056-18.2022.5.07.0033**, DEJT 19/04/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6a15cc3015de4ed4e85df6122d3bed6f>. Acesso em: 29 abr. 2024.

⁶⁴ TST. **AIRR - 664-25.2023.5.13.0006**, DEJT 12/04/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6a15cc3015de4ed4e85df6122d3bed6f>. Acesso em: 29 abr. 2024.

Um ano antes destas decisões do TST, um juiz de primeira instância, Mauricio Pereira Simoes, na Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo (MPT-SP), arbitrou à Uber um quantum indenizatório de um bilhão de reais. Isso porque ele entendeu que a empresa “agiu dolosamente no modo de se relacionar com seus motoristas”.⁶⁵ O juiz concluiu que houve a “sonegação de direitos mínimos” ao não cumprir as legislações brasileiras de trabalho, previdenciárias, de saúde e de assistência.⁶⁶ Ele também sustentou que “a interpretação axiológica das normas constitucionais e legais precisa ser realizada de forma a se extrair o máximo de sentido de justiça de seus textos e não o inverso”.⁶⁷

Além da preocupação do magistrado com as condições de trabalho e a falta de proteção social dos motoristas, ele entendeu que a atividade comercial da Uber fere o princípio da livre concorrência, pois a empresa se esquivava das despesas e impostos que os taxistas contribuem para a conservação do espaço público, como vias públicas, rodoviárias etc.⁶⁸ Isso torna o seu serviço mais barato porque não precisam custear os mesmos deveres que taxistas, por exemplo. Após esta decisão, a Uber recorreu e, em 4 de março de 2024, solicitou ao STF a suspensão de todos os processos pendentes em instâncias inferiores que tratam do reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas e entregadores.

O Ministério Público do Trabalho, como instituição autônoma, tem como competência promover a ação civil pública para defesa de interesses coletivos, quando os direitos sociais constitucionalmente garantidos forem desrespeitados ou violados, conforme estabelece o art. 83, III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Portanto, ao constatar violações de natureza coletiva na área trabalhista, o Ministério Público do Trabalho deve, necessariamente, agir. Porém, às vezes, uma ação civil pública e, por consequência, uma decisão judicial com efeitos coletivos pode não ser necessariamente o que a categoria quer mesmo quando busca ampliar direitos e garantias.

Neste sentido, Eduardo Lima de Souza, diretor da AMASP⁶⁹ comenta sobre a decisão: “hoje, os motoristas não querem ser CLT, esse modelo pode causar muitos danos para nossa

⁶⁵ SIMÕES, Mauricio Pereira. **Decisão do Juiz da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

⁶⁶ SIMÕES, Mauricio Pereira. **Decisão do Juiz da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

⁶⁷ SIMÕES, Mauricio Pereira. **Decisão do Juiz da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

⁶⁸ SIMÕES, Mauricio Pereira. **Decisão do Juiz da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

⁶⁹ Sigla para Associação dos Motoristas de Aplicativo.

classe.⁷⁰ Vai tirar a liberdade e autonomia do motorista, que vai ser obrigado a trabalhar fazendo corridas em locais perigosos, por exemplo”. De forma similar, Denis Moura, diretor da Fembrapp⁷¹, concorda com Souza e afirma que: “o que a gente quer é uma tarifa justa e reajustável de acordo com a inflação e uma taxa de plataforma fixa de 25% - que hoje oscila de 20% a 50%”.⁷²

No âmbito legislativo, existem controvérsias sobre se essa relação de trabalho deve ser regulamentada por lei. O Projeto de Lei Complementar 12/24 propõe a introdução ao ordenamento jurídico nacional a figura do ‘trabalhador autônomo por plataforma’, estabelecendo que a remuneração mínima do valor por hora deve ser R\$ 32,10, conforme o seu artigo 9º, parágrafo terceiro. Além disso, o parágrafo sétimo do mesmo artigo garante ao motorista que as empresas operadoras de aplicativo não poderão limitar a distribuição de viagens se o valor recebido pelas horas trabalhadas for atingido.⁷³ Com base nesta proposta, um motorista que trabalhe 8 horas por dia durante 20 dias no mês receberá uma remuneração de R\$5.136.⁷⁴ Isso é significativamente maior que o rendimento médio mensal de motoristas que trabalham por meio de aplicativos estimado pelo IBGE⁷⁵ no quarto trimestre de 2022, de R\$2.645,00.⁷⁶ Segundo a mesma pesquisa, esses trabalhadores trabalham em média 46 horas por semana e somente 35,7% contribuem para o instituto da previdência.⁷⁷

O projeto também prevê em seu art. 10 que o trabalhador que presta o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas será considerado contribuinte individual para fins previdenciários e as mulheres motoristas

⁷⁰ GAMA, Paula. Por que motoristas são contra decisão judicial que os protege da Uber. **UOL**, 18, set. e 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/09/18/justica-manda-uber-a-contratar-motoristas-mas-a-maioria-deles-nao-quer-clt.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

⁷¹ Sigla para Federação dos Motoristas de Aplicativo do Brasil.

⁷² GAMA, Paula. Por que motoristas são contra decisão judicial que os protege da Uber. **UOL**, 18, set. e 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/09/18/justica-manda-uber-a-contratar-motoristas-mas-a-maioria-deles-nao-quer-clt.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

⁷³ BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/24**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 30 abr. 2024.

⁷⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo-prioridade>. Acesso em: 01 mai. 2024.

⁷⁵ Sigla para Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

⁷⁶ IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais de 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 01 mai. 2024.

⁷⁷ IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais de 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 01 mai. 2024..

terão direito a auxílio-maternidade.⁷⁸ Frisa-se que, atualmente, é possível o motorista conseguir benefícios previdenciários se contribuir como Microempreendedor Individual (MEI), na categoria de ‘motorista de aplicativo independente’, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019.

Sobre o Estado permitir que esses trabalhadores se tornem MEI, Vaclavik, Oltramari comentam que isso não significa uma formalização do trabalho, mas uma adoção da semiformalidade, pois os trabalhadores passam a se preocupar com questões contábeis, fiscais e de gestão do negócio – características típicas de um negócio formal.⁷⁹ Para eles, a formalização da informalidade se torna evidente, quando a “plataforma foi delegada, pelo poder público, a responsabilidade de averiguar a regularidade da situação cadastral do trabalhador como contribuinte do Instituto Nacional do Serviço Social”.⁸⁰

Além de conceder direitos trabalhistas e previdenciários aos motoristas de aplicativo, o projeto também visa garantir maior transparência para esses profissionais. De acordo com o artigo 8º, eles devem receber relatórios mensais contendo informações sobre as horas trabalhadas, os critérios que compõem o valor de sua remuneração, o valor médio da hora trabalhada, entre outros. O artigo 6º assegura o direito de defesa ao trabalhador que é excluído unilateralmente pela empresa operadora do aplicativo em casos de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma. Finalmente, o artigo 7º, inciso IV, garante a essa categoria o direito à organização sindical, sindicalização e negociação coletiva.⁸¹

Se for aprovada, haverá a formalização de um trabalho atípico, resultando em um trabalho que respeita à dignidade da pessoa humana e as normas constitucionais e infraconstitucionais. No entanto, existem críticas ao projeto. Antônio Ribeiro Júnior e Edgard

⁷⁸ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo-prioridade>. Acesso em: 01 mai. 2024.

⁷⁹ VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. Cad. EBAPE.BR, v. 20, nº 2, abr. 2022 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024, p. 7.

⁸⁰ VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. Cad. EBAPE.BR, v. 20, nº 2, abr. 2022 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024, p. 7.

⁸¹ BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/24.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024.

Acesso em: 30 abr. 2024.

Júnior, ao serem entrevistados pelo Jornal de Comércio, afirmou que a interferência do Estado na atividade econômica da Uber pode prejudicar economicamente os próprios motoristas, pois pode tornar as corridas mais caras, consequentemente, afastando consumidores e diminuindo a quantidade de corridas disponíveis.⁸² Isso porque entendem que a empresa repassará o valor dos encargos legais para o consumidor em vez de diminuir a sua margem de lucro. Também se critica que os entregadores de motocicleta não foram contemplados pelo projeto.

Outro ponto negativo destacado pelos motoristas é a falta de transparência da Uber em relação aos valores repassados a eles. Existe um temor na categoria de que, com a definição de um valor mínimo de remuneração, as taxas da Uber possam aumentar, visando apenas atingir o valor mínimo estabelecido por lei, o que consequentemente diminuiria a remuneração mensal dos motoristas.⁸³ Além disso, alguns preferem ser MEI, pois podem usufruir de vantagens como a compra de novos veículos com desconto, aquisição de peças de carro por um valor mais baixo e obtenção de crédito em postos de gasolina.⁸⁴ Estes benefícios poderão ser eliminados se o projeto for aprovado.

Sobre a questão previdenciária, o valor da contribuição se o projeto for aprovado será calculado com base no salário-mínimo, que atualmente é de R\$8,00 por hora. Os motoristas contribuiriam com 7,5% sobre este valor, o que resulta em R\$0,60 por hora. Se multiplicar 44 horas semanais por este valor e, posteriormente, multiplicar por 4 semanas, o valor de contribuição pelo motorista corresponderá a R\$105,60 – valor superior ao do pagamento da contribuição mensal (Das). Por fim, alguns não querem abdicar da sua autonomia de estabelecer seus próprios horários, seja menos de oito horas, seja superior a doze horas, que é o máximo estabelecido pelo texto normativo.⁸⁵

⁸² PESSOA, Marília. Corridas de Uber vão ficar mais caras com a regulamentação dos motoristas de aplicativo? Entenda novo projeto de lei do governo. **JC**, 06, mar. e 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/09/18/justica-manda-uber-a-contratar-motoristas-mas-a-maioria-deles-nao-quer-clt.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

⁸³ CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra – e qual o caminho até virar lei. **G1**, Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate-vice-lei.ghtml>. Acesso em: 10 mai. 2024.

⁸⁴ CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra – e qual o caminho até virar lei. **G1**, Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate-vice-lei.ghtml>. Acesso em: 10 mai. 2024.

⁸⁵ CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra – e qual o caminho até virar lei. **G1**, Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate-vice-lei.ghtml>. Acesso em: 10 mai. 2024.

Diante deste projeto de lei, conclui-se que o seu principal objetivo é assegurar ao trabalhador um trabalho digno, justo e sustentável. Ele confere aos motoristas de aplicativo direitos que transcendem a previdência social, atualmente garantida apenas se o motorista for registrado como MEI. Ademais, o projeto busca equilibrar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos sociais, tornando mais transparente a relação entre os trabalhadores e as plataformas. No entanto, alguns lhe criticam, especialmente os motoristas, pois temem perder a sua autonomia e flexibilidade de estabelecer os seus próprios horários, além de se preocupar com um aumento do preço dos serviços e das taxas de plataforma, consequentemente, diminuindo a sua remuneração atual.

Considerações Finais

Para encerrar este trabalho e responder à questão proposta, entende-se que as relações de trabalho entre os motoristas e as plataformas são insustentáveis porque desrespeitam direitos e garantias sociais conquistados ao longo do último século. Isso ocorre porque a natureza desses trabalhos se desvia das características típicas do trabalho tradicional, entrando em um limbo jurídico onde a empresa precisa de pessoas para obter o seu lucro, mas para fins legais, essas pessoas são consideradas autônomas. Tentativas foram feitas ao redor do mundo para corrigir essa situação, tanto pelo judiciário quanto pelo legislativo. Especificamente no Brasil, houve esforços para modificá-la por meio de ações civis públicas, ações comuns e decisões judiciais. O Projeto de Lei Complementar 12/24 representa a principal tentativa atual de garantir direitos sociais para essa nova realidade do trabalho no âmbito legislativo.

Posto isso, é evidente que a sustentabilidade nas relações de trabalho atípicas precisa ser considerada para garantir a dignidade da pessoa humana, que é a base axiológica e o *telos* da Constituição Federal de 1988. Para isso, é essencial que as normas, trabalhistas e previdenciárias entre outras, sejam respeitadas e expandidas para incluir os trabalhadores que estão em empregos que não possuem todas as características de um trabalho tradicional. Isso se deve à tendência, como observado na segunda seção, de um aumento no número desses trabalhos em face aos avanços tecnológicos e globalização econômica, o que também aumenta a insegurança dessas profissões.

Ademais, o desenvolvimento sustentável não pode se fundamentar na violação ou exploração do trabalho humano, pois isso contraria à dignidade da pessoa humana e à

valorização do trabalho humano, fundamentos da ordem econômica brasileira. Nesse sentido, é fundamental compatibilizar a livre iniciativa com esses objetivos. Dito isso, o Projeto de Lei Complementar 12/24 busca, em sua essência, garantir direitos sociais aos motoristas, como remuneração por hora trabalhada, direitos previdenciários, jornada de trabalho mínima e criação de sindicatos. No entanto, existe uma preocupação de que a interferência do Estado poderá ocasionar um aumento do preço dos serviços da Uber, redução da remuneração dos trabalhadores e a eliminação da flexibilidade e autonomia para estabelecer a própria jornada de trabalho.

Esta pesquisa procurou oferecer reflexões sobre a sustentabilidade e sua interação com o trabalho, destacando que não é possível analisá-lo exclusivamente sob o prisma do meio ambiente e da ecologia. O ser humano, como parte integrante da vida na Terra, deve ter seus direitos respeitados, especialmente diante de avanços tecnológicos que possam precarizar a sua mão de obra ou torná-la obsoleta.

Referências

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n. 15, 2016.

ANTONIAZZI, Elisiane A.; RAIHER, Augusta Pelinski. Crescimento econômico e desenvolvimento: uma análise acerca da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. **Publi. ubl. UEPG Appl. Soc. Sci.**, Ponta Grossa, v. 28, p. 1-16, 2020

ANZOLIN, Guendalina. *Automation and its Employment Effects: A Literature Review of Automotive and Garment Sectors. JRC Technical Report*, 2012. Disponível em: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/document/download/54c7d5b1-f986-4ea7-bc72-3d130781099a_en?filename=jrc126870.pdf. Acesso em: 24 abr. 2024.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhões de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE notícias**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso: 24 abr. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/24**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 30 abr. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667->

proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo-prioridade. Acesso em: 01 mai. 2024.

CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra – e qual o caminho até virar lei. **G1**, Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate-virar-lei.ghtml>. Acesso em: 10 mai. 2024.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; De Araújo, André Fabiano Guimarães. A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo. **Revista da faculdade de direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 39, n. 1, 2011.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1991.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SERVIÇOS. **Nota Econômica Semanal**: Serviços gera de 60% dos empregos em 2.023. Disponível em: https://www.cofecon.org.br/wp-content/uploads/2024/02/Nota-Economica-Caged-12_23-V1.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

DE SOUZA, Maicon Melito. Direitos Humanos essenciais no ambiente: natural, artificial, cultural e do trabalho. **Res Severa Verum Gaudium**, Rio Grande do Sul, v. 6, n. 1, 2021.

DOCA, Geralda. Emprego: país tem mais de 5 milhões de contratos de trabalho ‘atípicos’, como intermitentes. **Extra**, Brasília, 31 jan. 2024. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2024/01/emprego-total-de-contratos-intermitentes-criados-no-pais-passa-de-5-milhoes.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2024.

GAMA, Paula. Por que motoristas são contra decisão judicial que os protege da Uber. **UOL**, 18, set. e 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/09/18/justica-manda-uber-a-contratar-motoristas-mas-a-maioria-deles-nao-quer-clt.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais de 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 01 mai. 2024.

JAHAN, Sarwat; MAHMUD, Ahmed Saber; Papageorgiou, Chris. *What Is Keynesian Economics? The central tenet of this school of thought is that government intervention can stabilize the economy*. **Finance and Development**. v. 51, p. 53-54, set. 2014.

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

MEBRATU, Desta. *Sustainability and Sustainable Development: Historical and conceptual review*. **Environmental Impact Assessment Review**, v. 18, n. 6, p. 493-520, nov. 1998.

MOREIRA, Egon Bockmann. Os princípios constitucionais da atividade econômica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, dez. 2006, p. 104.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2016, p. 1.

PESSOA, Marília. Corridas de Uber vão ficar mais caras com a regulamentação dos motoristas de aplicativo? Entenda novo projeto de lei do governo. **JC**, 06, mar. e 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/09/18/justica-manda-uber-a-contratar-motoristas-mas-a-maioria-deles-nao-quer-clt.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **O que é o IDH**. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/o-que-e-o-idh>. Acesso em: 17 abr. 2024.

SCHNEIDER, Benjamin; VIPOND, Hillary. *The Past and Future of Work: How History Can Inform the Age of Automation*. **Economic History Working Papers**, n. 354. Disponível em: <https://eprints.lse.ac.uk/119282/1/WP354.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2024.

SEKHAR, C. S. C. *Economic Growth, Social Development and Interest Groups*. **Economic and Political Weekly.**, p. 5338-5346, jan. 2005, p. 5343.

SIMÕES, Mauricio Pereira. **Decisão do Juiz da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, p. 84.

TST. **AIRR - 664-25.2023.5.13.0006**, DEJT 12/04/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6a15cc3015de4ed4e85df6122d3bed6f>. Acesso em: 29 abr. 2024.

TST. **AIRR-2056-18.2022.5.07.0033**, DEJT 19/04/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6a15cc3015de4ed4e85df6122d3bed6f>. Acesso em: 29 abr. 2024.

UBER. **Como funciona o preço dinâmico**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works>. Acesso em: 27 abr. 2024.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

UBER. **Seguro para passageiros e motoristas parceiros na plataforma da Uber no Brasil**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>. Acesso em: 23 abr. 2024.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 2, abr. 2022.