

A (DES)REGULAÇÃO DA ATIVIDADE PRESTADA POR MOTORISTAS DE APLICATIVO:

Ponderações sobre o trabalho decente no serviço privado de transporte individual de passageiros

Maria Eduarda Andrade Paiva

Resumo: O presente artigo investiga em que medida a ausência ou insuficiência regulatória no tocante aos serviços de transporte individual realizados por motoristas de aplicativos compromete para esta categoria profissional o enquadramento do conceito de trabalho decente, estabelecido pela OIT, de forma a impulsionar a precarização do meio ambiente laboral de tais trabalhadores. Parte-se da hipótese de que a falta de um marco normativo adequado é causa de aumento da vulnerabilidade desses trabalhadores, o que dificulta a efetivação de seus direitos fundamentais. O estudo pauta-se na evolução das relações laborais diante da economia digital e os desafios jurídicos impostos pela falta de clareza sobre o vínculo empregatício dos motoristas parceiros da empresa Uber. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, interdisciplinar e exploratória, com análise de legislação, doutrina e jurisprudência. Ao final, conclui-se que a divergência, sobretudo em sede jurisprudencial decorrente da ausência de regulamentação específica impacta negativamente as condições de trabalho decente desses profissionais, resultando em jornadas exaustivas, instabilidade financeira e falta de garantias trabalhistas.

Palavras-chave: motoristas de aplicativo; trabalho decente; regulação; direitos trabalhistas; uberização.

Abstract: This article investigates to what extent the absence or insufficiency of regulations regarding individual transportation services performed by drivers of mandatory applications for this professional category affects the classification of the concept of decent work, as provided by the ILO, in order to transfer the precariousness of the working environment of such workers. It is based on the hypothesis that the lack of an adequate regulatory framework is the cause of increased vulnerability of these workers, which makes it difficult to enforce their fundamental rights. The study is based on the evolution of labor relations in the face of the digital economy and the legal challenges imposed by the lack of clarity about the employment relationship of Uber's partner drivers. The methodology used was an interdisciplinary and exploratory bibliographical research, with analysis of legislation, doctrine and jurisdiction. In the end, it is concluded that the divergence, especially in case law resulting from the lack of specific regulation, impacts the levels of decent working conditions of these professionals, resulting in exhausting working hours, financial instability and lack of labor guarantees.

Keywords: app drivers; decent work; regulation; labor rights; uberization.

1 Introdução

O serviço de transporte individual de passageiros oferecido por meio de plataformas digitais tem ganhado cada vez mais espaço nos dias atuais, devido à facilidade de conectar interesses comuns: os dos motoristas e os dos passageiros. Enquanto os primeiros buscam uma fonte de renda, os segundos almejam um transporte rápido e acessível. Contudo, a introdução da economia digital nesse setor, tem gerado inúmeros debates sobre a precarização das condições de trabalho a que estão submetidos os motoristas de aplicativo.

Apesar desse modelo de prestação de serviços ser inovador, tem-se que é exatamente por isso que ele carece de uma regulamentação específica, o que acaba gerando insegurança jurídica quanto ao vínculo empregatício e à proteção dos direitos trabalhistas desses profissionais. Diante desse contexto, este trabalho questiona em que medida a ausência de regulação pode ser lida como causa para a precarização das condições de trabalho, e se isso compromete a efetivação do direito ao trabalho decente.

A hipótese central desta pesquisa defende, portanto, que a falta de uma estrutura normativa adequada para os motoristas de aplicativos acentua a sua vulnerabilidade em seu meio ambiente trabalhista, dificultando a garantia de direitos como proteção social, segurança no trabalho, expondo, ademais, o trabalhador a jornadas extenuantes. A metodologia adotada para este ensaio é baseada em estudos bibliográficos, interdisciplinares, sendo do tipo exploratória, com análise de legislação, doutrina e jurisprudência. Também se vale de dados qualitativos, a partir da análise de decisões jurisprudenciais, normas previstas no ordenamento jurídico e entendimentos doutrinários.

O estudo está estruturado em três tópicos. Em um primeiro momento, aborda-se a evolução histórica do conceito de meio ambiente do trabalho e a forma como foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, dando destaque à importância do oferecimento de um ambiente laboral adequado, saudável e equilibrado para a efetivação do direito à dignidade da pessoa humana.

Em seguida, passa-se a análise das interações presentes no ambiente laboral, da conceituação de trabalho decente, conforme entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e dos instrumentos de tutela ligados à medicina, segurança e higiene do trabalho. Esclarece-se que a proteção do meio ambiente do trabalho abrange mais do que o espaço físico, sendo relevantes, também, a influência do trabalho nos aspectos externos diretamente ligados à vida social e à saúde dos trabalhadores.

Por fim, recai-se para uma análise mais aprofundada do serviço privado de transporte individual de passageiros e os desafios da (des)regulação jurídica, evidenciando os impactos da ausência de um marco normativo sobre as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo. Busca-se nesse ponto do trabalho, relacionar a insegurança jurídica com a precarização do serviço, demonstrando como a realidade desta atividade está afastada do que se considera como trabalho decente.

Em síntese, este estudo almeja evidenciar as consequências geradas pela falta de uma heterorregulação específica da prestação de serviços por meio das plataformas digitais, com foco nos problemas relacionados à saúde e à segurança dos motoristas de aplicativo. Ao abordar a evolução do meio ambiente do trabalho e os seus instrumentos de tutela, pretende-se contribuir para o debate jurídico e social sobre a construção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e seguro, fundamental para a efetivação do trabalho decente, neste setor, no novo cenário marcado pela economia digital.

2 O conceito polissêmico de meio ambiente à luz da Constituição de 1988

As normas de proteção ao meio ambiente, antes de alcançarem o atual status constitucional, consolidado com a promulgação da Constituição Federal de 1988, passaram por um longo processo evolutivo. Essa trajetória foi marcada por transformações graduais no ordenamento jurídico brasileiro, reflexos da necessidade de normas mais efetivas que priorizassem a preservação ambiental.

Conforme apontado por Luís Paulo Sirvinskas, as Constituições anteriores à de 1988 caracterizavam-se pela “*miserabilidade ecológica constitucional*” (2022, p. 158), uma vez que a proteção ambiental era limitada juridicamente. Em contrapartida, o referido autor denomina a fase posterior à CF 88 como de “*opulência ecológica constitucional*” (2022, p. 158). Isso, pois, foi o momento em que se reconheceu o meio ambiente como direito fundamental, destacando-o em um capítulo próprio.

Posto isso, tem-se que a evolução da tutela ambiental reflete as transformações jurídicas e sociais que moldaram a relação entre meio ambiente e sociedade a medida em que surgiu a consciência sobre a necessidade de existirem normas específicas para regular o uso dos recursos naturais, estes que deixaram de ser meros instrumentos para a exploração econômica ilimitada e passaram a ser protegidos sob a ótica de uma utilização sustentável.

Em acordo com o entendimento de Paulo de Bessa Antunes (2023), em nenhum momento a constitucionalização do direito ao meio ambiente, apesar do seu viés protecionista,

desconsiderou a sua importância para a economia. Pelo contrário, o autor acredita que, pelo texto da Constituição Federal, “se faz necessária a proteção ambiental de forma que se assegure uma adequada fruição dos recursos ambientais e um nível elevado de qualidade de vida para as populações” (2023, p. 41). Portanto, almeja-se um equilíbrio entre a degradação ambiental e o desenvolvimento econômico, o que não era abordado nas antigas Constituições.

Com a constitucionalização do direito ao meio ambiente, inaugurou-se, no final do século XX, o período do Estado de Direito Ambiental, caracterizado pela elevação desse bem a um status jurídico autônomo. Capella conceitua esse período nos termos que seguem:

Neste marco surge o que temos chamado Estado Ambiental, que poderíamos definir como a forma de Estado que propõe a aplicar o princípio da solidariedade econômica e social, para alcançar um desenvolvimento sustentável, orientado a buscar a igualdade substancial entre os cidadãos, mediante o controle jurídico do uso racional do patrimônio natural. (CAPELLA, 1994, p. 248)

A introdução constitucional do direito ao meio ambiente, através do art. 225¹, deixa clara a preocupação do legislador em preservar os recursos naturais em benefício das gerações presentes e futuras, sendo que, para isso, deve o Estado estar amparado por alguns princípios ambientais, em especial, o do desenvolvimento sustentável, o da proibição do retrocesso e o da prevenção. Para uma compreensão mais aprofundada desse dispositivo, faz-se necessária uma análise detalhada de seu conteúdo, considerando cada um de seus elementos e implicações.

Ao utilizar a palavra “todos”, o legislador deixou um vazio que impossibilita a sua delimitação. Assim, entende-se por “todos” realmente todo e qualquer indivíduo que esteja em solo brasileiro,. Isso inclui até mesmo o estrangeiro, dada a natureza de direito humano e difuso do direito ao meio ambiente em si. Para além dos direitos diretamente relacionados aos seres humanos, na visão de Paulo de Bessa Antunes tal palavra inclui, também, os direitos oriundos da natureza e dos animais, que, em harmonia com os direitos do indivíduo humano, são essenciais à dignidade humana. Isso, pois “não pode haver dignidade humana com maus-tratos à natureza e aos animais” (2023, p. 41).

Segundo Sirvinskas (2022), entende-se por “meio ambiente ecologicamente equilibrado” o fruto da relação entre desenvolvimento e meio ambiente, sendo certo que o equilíbrio não está relacionado à preservação integral dos recursos naturais, mas sim, à sua utilização racional e à harmonia entre os elementos da ecologia - como populações,

¹ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, CRFB/1988)

comunidades, ecossistemas e a biosfera. Na mesma linha, Fábio Rodrigues entende ser esse equilíbrio fruto do desenvolvimento sustentável, expressão que “tem sido utilizada para designar a preocupação da sociedade mundial com a preservação dos recursos naturais, sem, no entanto, privar-se do desenvolvimento viabilizado pelo crescimento econômico” (2009, p. 67).

Disso, compreende-se que deve haver um equilíbrio entre as necessidades de preservação e conservação ambiental e as do desenvolvimento econômico.

O art. 225 ao dispor sobre “bem de uso comum do povo” busca proteger um direito subjetivo e inapropriável, qual seja o bem ambiental, que é, também, um bem difuso (2022, p. 160). Sirvinskas (2022) classifica esse bem como pertencente a uma terceira categoria, distinta dos bens exclusivamente públicos ou particulares. Afinal, tal categoria pode envolver tanto o patrimônio particular, quanto o patrimônio público, tendo em vista que o meio ambiente está diretamente relacionado ao interesse da sociedade.

Com essa previsão constitucional, ficou determinada a possibilidade de interferência estatal, por meio da imposição de obrigações, até mesmo no domínio privado, para preservar as características ecológicas que são de uso comum - como “a beleza cênica, a produção de oxigênio, o equilíbrio térmico gerado pela floresta, o refúgio de animais silvestres etc” (2023, p. 43).

Posteriormente, esse mesmo dispositivo consagra um princípio ambiental fundamental: a sadia qualidade de vida. Com ele, o Poder Público assume a responsabilidade de garantir condições ambientais adequadas para a população, evidenciando a interdependência entre saúde pública e medidas de proteção ambiental voltadas à preservação de um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Nesse contexto, a defesa do meio ambiente torna-se um pressuposto para a saúde preventiva e reflete o princípio da economicidade, pois investir na qualidade ambiental reduz custos com a saúde e torna a gestão pública mais eficiente e sustentável.

Seguindo esse raciocínio, o dispositivo atribui tanto ao Poder Público quanto à sociedade civil, sujeitos passivos, a responsabilidade de defender e preservar o meio ambiente. Defender significa garantir sua conservação por meio do uso sustentável dos recursos naturais, enquanto preservar refere-se à manutenção de sua integridade, evitando degradações que comprometam seu equilíbrio, na visão de Sirvinskas (2022, p.164). Essas medidas têm como objetivo promover o desenvolvimento sustentável, assegurando que as necessidades da geração atual sejam atendidas sem comprometer a capacidade das futuras gerações suprirem as suas próprias demandas.

Finda a análise literal do art. 225 da CF, é possível compreender que tal dispositivo representa um marco importante da proteção ambiental em território nacional ao reconhecer o meio ambiente equilibrado como direito fundamental de todos e essencial para uma vida digna.

No intuito de complementar o que já foi abordado, passa-se a uma análise sistemática do conceito de meio ambiente à luz da Lei n.º 6938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), e de outros dispositivos da Constituição Federal. O método de interpretação sistemática exige que se interprete uma norma em conjunto com as demais do ordenamento jurídico. Assim, embora o direito ao meio ambiente tenha sido formalmente reconhecido no art. 225 da Constituição, o conteúdo da Lei n.º 6.938/81 — recepcionada pela Constituição — e outros dispositivos constitucionais, ainda que fora do capítulo dedicado ao meio ambiente, também devem ser considerados e analisados.

Nesse sentido, entende Paulo Bonavides que:

A interpretação começa naturalmente onde se concebe a norma como parte de um sistema – a ordem jurídica, que compõe um todo ou unidade objetiva, única a emprestar-lhe o verdadeiro sentido, impossível de obter-se se a considerássemos insulada, individualizada, fora, portanto, do contexto das leis e das conexões lógicas do sistema. (BONAVIDES, 2007, p. 445)

Assim, é por meio da interpretação sistemática que se deve analisar o direito ao meio ambiente e a própria conceituação desse bem, em todas as suas esferas. Para isso, serão considerados todos os dispositivos constitucionais pertinentes e as normas específicas da PNMA, conforme será exposto a seguir.

O art 3º, inciso I, da PNMA, traz o entendimento sobre o que é meio ambiente, definindo-o como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Essa definição adota uma visão ampla e integrativa, considerando o meio ambiente como a interação de seres vivos dentro de mesmos espaços. Contudo, na visão de Sirvinskas (2022), esse conceito torna-se inadequado à medida que se restringe ao meio ambiente natural.

É neste momento que surge a necessidade de uma interpretação sistemática entre o art. 3º, I, da PNMA, com outros dispositivos previstos na Constituição Federal, pois apesar da Constituição ter recepcionado a Lei n.º 6938/81, o “referencial mais importante na proteção do meio ambiente” (2022, p. 209), nela não está limitada. O autor entende ser possível identificar na Constituição o reconhecimento de outros tipos de meio ambiente, como o cultural, o artificial e o do trabalho.

Sirvinskias utiliza-se do que dispõe o art. 3º, V, da Lei n. 6.938/81 para se orientar e definir o que é o meio ambiente natural, sendo ele, então, integrado pela “atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora” (2022, p.209). A proteção de tudo isso está relacionada à busca pela efetividade do “princípio matriz” do art. 225 da CF, qual seja o princípio do meio ambiente equilibrado. Contudo, para alcançar o resultado almejado, deve-se ir além da “mera” tutela de ecossistemas naturais.

Além do aspecto natural, deve ser protegido, também, o “patrimônio cultural da sociedade, ou seja, tudo aquilo que possui valor histórico, artístico, arqueológico, turístico, paisagístico e natural” (2022, p. 749). A própria Constituição Federal reconhece a importância do meio ambiente cultural em seus artigos 215 e 216 e, ao considerar a cultura como um aspecto do meio ambiente, sua preservação se torna imprescindível para manter o equilíbrio ecológico e, conseqüentemente, a sadia qualidade de vida de todos, tendo em vista que a cultura não se trata de um interesse particular, mais além, constitui as memórias de um país, conforme pontua Sirvinskias (2022, p.249).

Seguindo, tem-se que o meio ambiente artificial ou urbano, previsto no art. 182, caput, da CF², que trata da política de desenvolvimento urbano, resulta da intervenção humana em áreas rurais e urbanas, caracterizando-se pela “ocupação gradativa dos espaços naturais e da transformação destes em espaços urbanos artificiais” (Sirvinskias, 2022, p. 773). Em uma análise sistemática desse dispositivo com o art. 225 da CF, tem-se que o primeiro porta-se como uma extensão do segundo, reforçando a necessidade de uma política de desenvolvimento urbano, feita pelo Poder Público municipal, para garantir o bem-estar da população. Assim, tem-se o reconhecimento da existência do meio ambiente artificial como uma espécie de meio ambiente equilibrado, ao mesmo tempo em que se estabelece uma relação direta entre os dois conceitos, pois a manutenção daquele assegura a efetividade do equilíbrio ecológico.

Por último, tem-se o reconhecimento, na Constituição Federal, do meio ambiente de trabalho, que pode ser identificado no art. 7, XXII c/c art. 200, VII e VIII, ambos da Constituição Federal de 1988. Assim como os demais já mencionados, por ser, também, uma espécie do meio ambiente equilibrado, o meio ambiente do trabalho deve ser analisado sob a ótica das condições laborais às quais os trabalhadores são submetidos, de modo a garantir que

² Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes. (BRASIL, CRFB/1988)

sejam dignas, pois isso é o que permitiria o alcance do almejado equilíbrio ecológico e da sadia qualidade de vida, matrizes do art. 225 da CF 88.

Nessa esfera, são observados o ambiente laboral e a atividade realizada pelo trabalhador, ao mesmo tempo em que são ponderados os seus riscos. Tal fiscalização é importante para que seja protegida a integridade física, garantida a higiene e a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, e possui previsão no art. 7, XXII c/c art. 200, VII e VIII, ambos da CF.

O art. 7, XXII, da CF, dispõe que é direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, ao mesmo tempo em que o art. 200, VII e VIII, da CF, estabelece ser dever do sistema único de saúde, gerido pelo Poder Público, “participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos” e “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Todas essas medidas são empregadas visando a redução de riscos, o que, na esfera trabalhista, significa proteger o trabalhador no seu ambiente de trabalho, sendo isso necessário para uma sadia qualidade de vida.

Por fim, ao tratar do conceito polissêmico de meio ambiente, conforme o artigo 225 da Constituição Federal, identifica-se a sua relação com a proteção ambiental em todas as suas dimensões e com a sadia qualidade de vida dos indivíduos. A partir disso, o foco deste estudo passa a ser o meio ambiente do trabalho, com uma análise mais minuciosa das condições laborais dos trabalhadores, em especial, dos motoristas de aplicativos.

3 Meio ambiente, trabalho decente e instrumentos de tutela: as regras de Medicina, Segurança e Higiene do trabalho

Vimos de ver que, com o passar dos anos, os estudos sobre o meio ambiente deixaram de focar apenas no meio ambiente natural. Com a publicação da Agenda 21, documento emanado da Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, Rio-92, e responsável por moldar as diretrizes do desenvolvimento da sociedade para o século XXI, os problemas do homem ganharam importância, e, nesse cenário, o fator humano passou a ser relevante e incorporado ao conceito geral de meio ambiente, o que incluiu todo o conjunto de relações entre seres vivos no ambiente de trabalho, em especial, as condições a que são submetidos os trabalhadores, relacionadas à qualidade de vida.

Assim, é possível conceituar o meio ambiente do trabalho como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa” (SANTOS, 2000). Trata-se de um desdobramento do meio ambiente protegido constitucionalmente pelo art. 225 da Constituição Federal de 1988, e definido pelo art. 3º, I, da Lei 6.938/81. Analisando-o sob a luz do amplo conceito de meio ambiente, como uma espécie deste, tem-se que é um direito transindividual, por ser um direito de todo trabalhador, indistintamente, e que sua proteção, além de ser imposta ao Estado, é essencial para garantir uma sadia qualidade de vida aos atingidos por ele, quais sejam os trabalhadores, surtindo efeitos em toda a sociedade.

É importante frisar a ideia de que o meio ambiente do trabalho não se restringe apenas ao espaço físico onde o trabalho é realizado. Conforme conceituado, ele é um conjunto de fatores que devem ser observados para garantir ao trabalhador um meio ambiente saudável e ecologicamente equilibrado. Raimundo Simão de Melo explicita isso ao dizer que:

O meio ambiente do trabalho abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho (MELO, 2013, p.29).

Dessa forma, o meio ambiente do trabalho também compreende aspectos organizacionais e sociais que impactam diretamente a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. A tutela desses fatores porta-se como um caminho para garantir a sustentabilidade das relações laborais e a qualidade de vida do trabalhador, já que o ambiente laboral possui grande influência nos aspectos externos da vida humana, pelo fato de que é no trabalho que a maioria dos trabalhadores passam a maior parte da vida.

Ilton Garcia da Costa (2021, p.20) compartilha desse entendimento quando dispõe que “o ambiente laboral e tudo o que ele compreende influenciam diretamente no estilo de vida, na relação com a família, no humor e principalmente na saúde física, mental e social do trabalhador”. Antônio Silveira Ribeiro dos Santos (2010, p. 28) complementa ao afirmar que “não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.”

As duas reflexões apresentadas evidenciam a interdependência entre a qualidade do trabalho e a qualidade de vida, ressaltando a importância de um ambiente laboral saudável

tanto para o bem-estar do trabalhador quanto para a manutenção do equilíbrio sustentável do meio ambiente como um todo.

Nesse contexto, é possível identificar uma relação íntima entre a dignidade humana, princípio previsto no art. 1º, III, da CF, e as adequadas condições de trabalho. Isso, pois um ambiente adequado e com relações saudáveis é fundamental para uma sadia qualidade de vida e, conseqüentemente, para efetivar a dignidade do trabalhador. José Joaquim Gomes Canotilho corrobora com esse entendimento ao dispor que “A tutela ambiental constitucional possui, como objeto imediato, a qualidade do meio ambiente e, como objeto mediato, a dignidade humana e a qualidade de vida, que se manifestam no bem-estar, na saúde física e psíquica do homem” (2018, p. 671).

Com base nessa perspectiva, importa pontuar que um ambiente de trabalho conveniente está diretamente relacionado ao fato de o trabalhador ter um local confortável e higiênico para descanso durante os intervalos, ter intervalos interjornadas (art. 66 da CLT) e intrajornada (Art. 71 da CLT), ter sua jornada de trabalho aplicada nos termos da lei (art. 58 da CLT), entre outros. Essas normas, relacionadas à saúde e à segurança, devido a sua relevância para a manutenção da integridade física do trabalhador, alcançaram o patamar de normas de ordem pública, com caráter indisponível. Assim entende Vólia Bomfim Cassar:

As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho, os de descanso e as condições de trabalho. São normas imperativas que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos. (CASSAR, 2017, p.601)

Visando isso, a própria Constituição Federal prevê a proteção do direito ao meio ambiente de trabalho. O art. 200, inciso VIII, da CF, determinou como atribuição do Sistema Único de Saúde (SUS) “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, CRFB/1988). Com a introdução desse dispositivo, ficou claro o papel do Estado, responsável pela gestão do SUS, em adotar medidas que visem a tutela desse direito fundamental, devendo ser acionado em casos de negligência.

Além do poder público, também são atores responsáveis pela fiscalização e manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado os empregados, à medida em que devem seguir as normas de segurança impostas, e os empregadores, que devem garantir um ambiente seguro, cumprindo as normas de segurança e saúde previstas na legislação, ao

mesmo tempo em que devem fiscalizar se o trabalhador não está, por livre arbítrio, descumprindo alguma delas.

Tais responsabilidades, atribuídas a empregados e empregadores, podem ser identificadas na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXII), que assegura a redução dos riscos no ambiente de trabalho, e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina o cumprimento e a fiscalização das normas de segurança pelo empregador (art. 157) e a obrigatoriedade do empregado em segui-las (art. 158). Além disso, as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 1, reforçam essa corresponsabilidade para a garantia de um ambiente laboral equilibrado.

Essa atuação em conjunto é importante para a proteção do trabalhador ao passo que é sua saúde física e mental que está em risco, sendo imprescindível, portanto, que ele esteja sob condições que configurem um trabalho decente. De acordo com a Agência Nacional do Trabalho (2006), este conceito é, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entendido como “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, sendo ele observado a partir de quatro pilares: respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; promoção do emprego de qualidade; extensão da proteção social; e diálogo social.

O primeiro pilar, a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, conforme destaca Lucyla Tellez Merino (2011), assegura a importância de se viver com dignidade “no trabalho e do trabalho”. Isso significa que, além da garantia de boas condições no ambiente laboral, é essencial que a remuneração resultante do esforço do trabalhador seja suficiente para proporcionar uma vida digna. Dispõe a autora que:

A dignidade deve ser ainda vivenciada no trabalho, ou seja, o meio ambiente físico e psíquico oferecido ao trabalhador deve ser adequado. Destarte, o trabalho deve ser realizado em boas condições ambientais, que desgastem o mínimo possível o organismo do trabalhador, e da maneira mais suave possível, além de que o ambiente psíquico deve ser também voltado à preservação e manutenção das faculdades espirituais (psicológicas e psiquiátricas) do Obreiro. (MERINO, 2011, p. 130)

Seguindo com a síntese das análises feitas por Merino (2011), o segundo pilar da OIT, o emprego, visa demonstrar que o trabalho decente vai além da relação de emprego tradicionalmente definida no Direito do Trabalho, englobando também as relações sem subordinação. Já o pilar da proteção social abrange a atuação estatal para garantir igualdade de acesso ao emprego e a condições dignas de trabalho, reconhecendo a vulnerabilidade do

trabalhador nas relações laborais. Por fim, o pilar do fortalecimento do tripartismo e do diálogo social busca promover a participação conjunta de governos, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas laborais, visando um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Trabalho decente e um meio ambiente de trabalho seguro e saudável possuem, portanto, uma relação de interdependência, pois a garantia de um meio ambiente laboral equilibrado, em conformidade com as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, atendendo aos objetivos elencados anteriormente, representa, quando efetivamente implementada, uma forma de atender às diretrizes da OIT e, indo além, de assegurar a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, Rúbia Zanotelli Alvarenga, citada por Barroso (2022, p. 216), defende que o conceito de trabalho decente deve ser entendido de maneira a garantir ao trabalhador não apenas o acesso aos bens materiais, mas também ao bem-estar, à realização profissional e ao pleno desenvolvimento de suas capacidades, aproximando-se, assim, da própria noção de dignidade humana.

Posto isso, de forma bem resumida, entende-se que o conceito de trabalho decente está diretamente relacionado ao acesso a boas condições laborais, levando em conta tanto sua influência no ambiente de trabalho quanto nos aspectos externos a ele. Apesar de não haver um rol fixo a ser seguido para a configuração de um trabalho decente, já que nas palavras de Barroso (2012, p. 219) esse conceito deve ser “entendido num sentido mais amplo, de modo a integrar várias dimensões fundamentais no âmbito laboral”, a OIT (2012), através do documento “Perfil do trabalho decente no Brasil” dispõe genericamente sobre o assunto.

Segundo esse documento, em setembro de 2008, uma Reunião Tripartite de Peritos em Medição do Trabalho Decente estabeleceu diretrizes para a OIT, com o objetivo de compilar um conjunto de indicadores que pudessem avaliar a qualidade das condições de trabalho. Esses indicadores foram organizados em dez áreas temáticas, quais sejam: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social, incluindo a representação de trabalhadores e empregadores.

Exposta a importância da construção de um ambiente de trabalho saudável, que se enquadra nos parâmetros do que se entende como trabalho decente, destaca-se a atuação de alguns agentes e instituições responsáveis pela sua proteção. Além dos empregados e

empregadores, a proteção do meio ambiente do trabalho também é assegurada por um conjunto de órgãos e instituições, a saber: o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), os auditores fiscais do trabalho e a Justiça do Trabalho.

Sendo assim, seguindo o entendimento de Santos (2000), o meio ambiente do trabalho enquadra-se nos casos protegidos pela Lei n. 7.347/85, que em seu art. 1º, I, estabelece a adequação da Ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inc. IV inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo. Logo, é plenamente viável a utilização da Ação Civil Pública (ACP) para resguardar os direitos dos trabalhadores, garantindo-lhes um ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado, conforme preceituado no art. 225 da Constituição Federal.

O Ministério Público do Trabalho e Emprego pode, além da titularidade para a propositura de Ação Civil Pública na matéria, instaurar Inquérito Civil com o objetivo de colher elementos de convicção sobre ameaça ou lesão a um direito difuso, coletivo ou individual homogêneo do trabalhador. Isso é importante tanto para a propositura de uma Ação Civil Pública, quanto para instruir o Termo de Ajustamento de Conduta.

Conforme dispõe o site do TRT-7ª Região, o Ministério Público do Trabalho é responsável pela “elaboração de políticas públicas de trabalho, fiscalização do trabalho, mediação de conflitos trabalhistas, registro sindical, elaboração de normas de segurança e saúde no trabalho e manutenção de registros relacionados ao trabalho” (PORTAL DO TRT-7ª REGIÃO). No direito do trabalho, ele exerce poder fiscalizatório, nos termos dos arts. 155 e 156 da CLT, visando garantir um meio ambiente do trabalho íntegro, tendo como fundamento o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que prevê como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, CRFB/1988). No entender de Toshio Mukay (2016), esse poder conferido ao Poder Público é o principal responsável pela proteção do meio ambiente, através da imposição de restrições determinadas atividades, no caso, àquelas relacionadas ao trabalho, objetivando sempre o equilíbrio ecológico e uma sadia qualidade de vida.

No mesmo sentido de atuação, porém na esfera regional, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, vinculados ao Poder Executivo, anteriormente denominadas como delegacias regionais do trabalho, possuem como competência:

Coordenar, orientar e controlar na área de sua jurisdição, a execução das atividades relacionadas com a fiscalização do trabalho, a inspeção das condições ambientais de trabalho, a aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas, a orientação ao trabalhador e o apoio ao trabalhador desempregado e o fornecimento de CTPS, dentre outras atribuições. (PORTAL DO TRT-18ª REGIÃO)

A atuação das SRTE encontram respaldo no art. 156 da CLT e ocorre por meio das ações dos auditores fiscais, que possuem a carreira regulada pela Lei 10.593, de 6 de dezembro de 2002. De acordo com a Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, eles possuem a função de:

Assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições constitucionais e legais do trabalho, incluindo as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções e acordos coletivos, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, inclusive as relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das relações de trabalho. (OLIVEIRA, 2024, p. 149)

Por fim, a Constituição Federal de 1988 estabelece que a Justiça do Trabalho se organiza em Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com respaldo na Emenda Constitucional nº 45/2004, houve a ampliação das prerrogativas da Justiça do Trabalho, que passou a ser competente para julgar não só os conflitos oriundos das relações de emprego, como também os das relações de trabalho, o que inclui atividades autônomas e outras categorias trabalhistas.

Para entender tal ampliação da competência da Justiça do Trabalho, faz-se necessário, primeiro, diferenciar relação de trabalho de relação de emprego. Maurício Godinho Delgado entende por relação de trabalho o que se segue:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). (DELGADO, 2018, p. 334)

Portanto, o autor considera que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. Para a sua configuração, a relação entre empregado e empregador deve estar em acordo com os elementos dos artigos 2º e 3º da CLT, que, em resumo, são: “trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade” (DELGADO, 2018, p. 338).

Entre os temas que suscitam debates acerca da competência da Justiça do Trabalho, destaca-se a análise das relações de trabalho no setor público e privado. A jurisprudência atual estabelece que a Justiça do Trabalho é competente para processar ações envolvendo empregados celetistas, enquanto as demandas de servidores públicos são analisadas com base no vínculo jurídico do contrato firmado. Empregados públicos, regidos pela CLT, têm suas demandas apreciadas pela Justiça do Trabalho, enquanto servidores estatutários devem recorrer à Justiça comum (BRASIL. TST. AIRR-10372-76.2022.5.15.0007, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/02/2025).

Essa distinção é relevante, pois a apreciação de causas referentes à saúde e à segurança dos trabalhadores na Justiça do Trabalho é mais eficiente que na Justiça Comum, partindo do fato de que aquela é uma justiça especializada e mais célere por possuir procedimentos mais simples. Em se tratando dos motoristas de aplicativos, foco deste estudo, a situação é complexa, já que ainda não há uma definição sobre a competência para julgar suas demandas. Embora a relação de trabalho desse grupo se assemelhe em muitos aspectos ao vínculo de emprego, a jurisprudência apresenta divergências e é marcada por debates sobre a natureza jurídica da relação entre esses trabalhadores e as plataformas digitais. Essa incerteza será aprofundada no próximo tópico, que analisará o vínculo jurídico dos motoristas de aplicativo e a relação entre essa indefinição e a precarização de suas condições de trabalho.

4 O serviço privado de transporte individual de passageiros como atividade econômica: o trabalho (in)decente dos motoristas de aplicativo e a necessidade de regulação

O serviço privado de transporte individual de passageiros, prestado por meio de plataformas digitais como a Uber, tem ganhado cada vez mais espaço no cenário nacional e internacional, destacando-se como uma alternativa mais ágil e eficiente ao modelo tradicional. No entanto, essa atividade possui pontos frágeis a serem corrigidos. A ausência de uma heterorregulação específica para essa atividade, aliada à precarização das condições de trabalho dos motoristas, tem provocado debates jurídicos acerca da legalidade do serviço, da natureza das relações de trabalho envolvidas e da necessidade de intervenção legislativa para promover melhores condições aos trabalhadores.

O primeiro ponto controverso a ser avaliado é sobre os indícios de ilegalidade dos serviços de transporte prestados através de plataformas digitais, com destaque, neste caso, para a Uber. Segundo o site oficial da Uber, ela é uma empresa de tecnologia fundada em 2010, presente em 70 países, contando com 7,4 milhões de motoristas/entregadores parceiros

e 156 milhões de usuários em todo o mundo. Trata-se de uma plataforma que atende aos interesses de seus usuários ao facilitar a conexão entre passageiros, que buscam um meio de ir até determinado local, e motoristas, que ao suprirem essa demanda, objetivam obter renda. No Brasil, a empresa começou a atuar em 2014, gerando grandes impactos na mobilidade urbana e no mercado de trabalho. (UBER, 2024)

Essa influência é escancarada quando se analisa os seguintes dados apresentados no site da empresa:

125 milhões de brasileiros já utilizaram o aplicativo da Uber pelo menos uma vez (o que corresponde a aproximadamente 80% da população adulta do País); 5 milhões de brasileiros geraram renda com a plataforma em algum momento; mais de R\$ 140 bilhões foram repassados pela plataforma aos motoristas e entregadores parceiros; e mais de 11 bilhões de viagens já realizadas no Brasil desde 2014.(UBER, 2024)

Toda essa proporção causada pela utilização da plataforma gerou um embate com os taxistas, cujo serviço é regulamentado pela Administração Pública, tendo em vista que se enquadra como prestação de serviço público, executada por meio de permissão ou autorização, sendo objeto de descentralização administrativa por outorga. Floriano de Azevedo Marques Neto (2024) aponta que o principal argumento para essa reação é a suposta inconstitucionalidade da implementação da Uber, uma vez que a prestação do serviço de transporte individual deveria depender da aprovação do Poder Público e, conforme o art. 2º da Lei nº 12.468/2012, deveria ser prestada em regime de monopólio público.

Contudo, tal ideia não prosperou. A Lei nº 12.587/2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, foi modificada pela Lei nº 13.640/2018 que alterou o art. 4º, X, da norma original, passando a prever o transporte remunerado privado individual de passageiros, modalidade exercida por motoristas de aplicativo. Enquanto isso, os serviços de táxi continuaram sendo classificados como transporte público individual de passageiros, sendo, portanto, atividades distintas.

Assim, passou a inexistir justificativa para o controle do Estado sobre os serviços prestados por meio das plataformas digitais, haja vista que não há nenhuma ilegalidade nessa atividade, sendo ela apenas uma atividade econômica exercida em prol da liberdade de iniciativa do setor econômico privado, restando descaracterizado o status de prestação de serviços públicos. No entanto, frisa-se que o fato de ser uma atividade econômica não deve ser utilizado como justificativa para negar um piso vital de direitos a esses trabalhadores, como saúde, segurança e jornada de trabalho, elencados no artigo 7º da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais uma série de direitos fundamentais para a

dignidade no trabalho. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) posiciona-se do seguinte modo:

Ementa: Direito constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Transporte individual remunerado de passageiros por aplicativo. livre iniciativa e livre concorrência. 1. Recurso Extraordinário com repercussão geral interposto contra acórdão que declarou a inconstitucionalidade de lei municipal que proibiu o transporte individual remunerado de passageiros por motoristas cadastrados em aplicativos como Uber, Cabify e 99. 2. A questão constitucional suscitada no recurso diz respeito à licitude da atuação de motoristas privados cadastrados em plataformas de transporte compartilhado em mercado até então explorado por taxistas. 3. As normas que proibam ou restrinjam de forma desproporcional o transporte privado individual de passageiros são inconstitucionais porque: (i) não há regra nem princípio constitucional que prescreva a exclusividade do modelo de táxi no mercado de transporte individual de passageiros; (ii) é contrário ao regime de livre iniciativa e de livre concorrência a criação de reservas de mercado em favor de atores econômicos já estabelecidos, com o propósito de afastar o impacto gerado pela inovação no setor; (iii) a possibilidade de intervenção do Estado na ordem econômica para preservar o mercado concorrencial e proteger o consumidor não pode contrariar ou esvaziar a livre iniciativa, a ponto de afetar seus elementos essenciais. Em um regime constitucional fundado na livre iniciativa, o legislador ordinário não tem ampla discricionariedade para suprimir espaços relevantes da iniciativa privada. 4. A admissão de uma modalidade de transporte individual submetida a uma menor intensidade de regulação, mas complementar ao serviço de táxi afirma-se como uma estratégia constitucionalmente adequada para acomodação da atividade inovadora no setor. Trata-se, afinal, de uma opção que: (i) privilegia a livre iniciativa e a livre concorrência; (ii) incentiva a inovação; (iii) tem impacto positivo sobre a mobilidade urbana e o meio ambiente; (iv) protege o consumidor; e (v) é apta a corrigir as ineficiências de um setor submetido historicamente a um monopólio “de fato”. 5. A União Federal, no exercício de competência legislativa privativa para dispor sobre trânsito e transporte (CF/1988, art. 22, XI), estabeleceu diretrizes regulatórias para o transporte privado individual por aplicativo, cujas normas não incluem o controle de entrada e de preço. Em razão disso, a regulamentação e a fiscalização atribuídas aos municípios e ao Distrito Federal não podem contrariar o padrão regulatório estabelecido pelo legislador federal. 6. Recurso extraordinário desprovido, com a fixação das seguintes teses de julgamento: “1. **A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência;** e 2. No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI)”. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE **1054110**. Julgado em: 09 maio 2019).

Com essa decisão, fica estabelecida a inconstitucionalidade de qualquer norma que proíba a atividade de transporte remunerado individual por motoristas de aplicativos, uma vez que tal intervenção estatal violaria os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

Contudo, embora a prestação desse serviço seja constitucional, a ausência de uma normatização clara e específica, que contemple as condições de trabalho dos motoristas de aplicativos e a origem do vínculo jurídico, continuam a gerar desafios significativos. Esse

vacuum legislativo contribui para a precarização das condições laborais desses trabalhadores, que, por necessidade, enfrentam diversas dificuldades ao longo da jornada.

A falta de um marco regulatório específico cria um ambiente passível de questionamentos, incertezas e propício para a autorregulação. Embora a autorregulação seja importante para o gerenciamento interno das plataformas digitais, ela não deve substituir a heterorregulação promovida pelo Estado. A Uber (2024), por exemplo, estabelece algumas regras internas, como o limite de tempo de uso do aplicativo, o que, por sua vez, delimita a jornada de trabalho do motorista. Além disso, impõe normas que orientam o comportamento esperado dos condutores durante o serviço. Contudo, tais regras, formuladas unilateralmente pela parte detentora do poder na relação de trabalho, são insuficientes para garantir condições adequadas de trabalho, o que é evidenciado pelos dados que expõem a precarização desse serviço, que serão explorados adiante.

Além da falta de um marco regulatório claro, a indefinição sobre o vínculo empregatício dificulta a efetivação de direitos trabalhistas, ampliando a vulnerabilidade desses trabalhadores.

Posteriormente, será realizada uma análise mais detalhada sobre a configuração ou não da relação de emprego. Contudo, já se pode antecipar que a ausência de uma regulação que defina expressamente o vínculo jurídico e aborde as condições laborais desse grupo de trabalhadores contribui significativamente para a precarização desse serviço, ainda que, em algumas ocasiões, certas normas possam ser aplicadas por analogia, com base nas circunstâncias da relação de trabalho.

Em determinados casos, quando há o reconhecimento de vínculo empregatício, a Justiça tem reconhecido a aplicação da CLT para os motoristas de aplicativos. Assim, devidamente, aqueles alcançados por esse entendimento e por essas decisões possuem seus direitos trabalhistas garantidos e efetivados, como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), proteção contra demissão sem justa causa, entre outros. Esse cenário garante ao trabalhador proteção social e estabilidade, o que o aproxima das condições de um trabalho decente. Entretanto, em outras situações, quando reconhecidos como autônomos - ponto de vista defendido pela empresa Uber - os motoristas são excluídos dessas garantias, passando a ter uma proteção limitada e serem expostos a condições laborais ruins, e, conseqüentemente, a uma atividade indecente.

Essas interpretações divergentes confirmam a insegurança jurídica causada pela falta de um marco legislativo específico, demonstrando seus impactos negativos. A seguir, serão

analisados os principais pontos de debate acerca do reconhecimento, ou não, da relação de emprego.

O próprio site da Uber dispõe que ela “(...) não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro” (UBER, 2024). Contudo, há de se analisar a realidade e a possibilidade da existência de um vínculo de emprego. Atualmente, a jurisprudência é divergente quanto ao reconhecimento da relação de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber. De um lado, há decisões que negam a existência do vínculo, com o argumento de que o motorista não está subordinado à plataforma, o que torna a prestação de serviços autônoma e flexível, afastando seu enquadramento nos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Essa tese sustenta que, devido à ausência de subordinação jurídica, elemento essencial para a caracterização da relação empregatícia, os motoristas podem escolher seus horários e trajetos e realizar cadastro para prestar serviços em aplicativos concorrentes. Assim, defende que a Uber não exerce controle sobre a rotina do trabalhador ou determina comandos diretos a ele. Nesse raciocínio, a empresa é reconhecida como intermediadora de serviços, e não como prestadora de transporte, o que afasta o vínculo de emprego. Desse modo entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUSÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego se dá com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º, da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. Constatada a ausência de subordinação jurídica entre a UBER e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado. (BRASIL. TRT da 3.ª Região. rot **0010207-85.2024.5.03.0009**. Julgado em: fev. 2025)

Por outro lado, alguns julgados reconhecem o vínculo empregatício ao considerar a ingerência das plataformas sobre a atividade dos motoristas, evidenciada pela definição de tarifas, aplicação de penalizações e pela dependência econômica gerada pelo sistema. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceu o vínculo de emprego, entendendo que a Uber exerce um controle indireto e digital sobre os motoristas, estabelecendo regras, monitorando o desempenho e determinando a oferta de trabalho, o que caracteriza subordinação.

Além disso, destacou que a suposta liberdade concedida aos motoristas mascara a relação empregatícia, pois, embora eles tenham aparente liberdade para decidir suas jornadas e aceitar corridas, a ausência e a recusa frequente podem resultar em menor volume de chamadas, o que reduz o retorno financeiro, limitando, na prática, sua autonomia. Nesse

sentido, o sistema de avaliação dos usuários e as taxas de aceitação e cancelamento é uma forma de exercer um controle punitivo sobre esses trabalhadores, caracterizando o poder diretivo da empresa. Dessa forma, sustenta o TST:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO – MOTORISTA DE APLICATIVO – EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT – REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS . No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estava ausente a subordinação jurídica e, em razão disso, não reconheceu a relação de emprego entre as partes. A decisão monocrática entendeu que "o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício" , reformando o acórdão regional e reconhecendo o vínculo de emprego entre reclamante e reclamada. Como destacado na decisão agravada, o quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126. Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada "subordinação pelo algoritmo", que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Assim, presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, é imperativo o reconhecimento do vínculo de emprego, independentemente da versão formal apresentada para burlá-lo. Esta conclusão decorre da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Agravo interno a que se nega provimento" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-RR-618-81.2022.5.08.0015. Julgado em: 10 mar. 2025).

Visando eliminar a insegurança jurídica quanto a esse assunto, tem-se que recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a repercussão geral do tema, indicando que a Corte deverá se manifestar de forma definitiva sobre a questão, fixando um entendimento vinculante para os demais tribunais do país (RE 1446336 RG, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 01-03-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-151 DIVULG 01-07-2024 PUBLIC 02-07-2024). Contudo, até o fechamento da presente pesquisa não houve uma decisão, e essa instabilidade dentro dos Tribunais continua a fragilizar os direitos dos motoristas de aplicativo.

Essa fragilização impacta diretamente a configuração do trabalho decente para os motoristas. Isso, pois conforme aborda Druck, citado por Ynes da Silva Félix e Antônio Leonardo Amorim, trabalho decente é aquele produtivo e adequadamente remunerado, “exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu

trabalho”. (2018, p. 4). A ausência de respaldo legal claro quanto às garantias trabalhistas dos motoristas de aplicativos afasta a efetivação desse conceito, haja vista não dar a importância devida ao que se pressupõe como trabalho decente, que, em breve síntese, são condições justas de trabalho, segurança e direitos assegurados, em respeito às normas de medicina, saúde e segurança no trabalho.

Considerando o exposto, tem-se que a divergência jurisprudencial e a ausência de uma regulação clara sobre os direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos, resultam em instabilidade financeira, jornadas exaustivas e falta de proteção social. Além disso, a incerteza quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego compromete o acesso à proteção e aos benefícios reservados aos celetistas, o que dificulta a garantia de condições dignas e justas para esses trabalhadores.

Esse cenário evidencia a precarização envolta ao trabalho de transporte de passageiros prestado por meio de plataformas digitais, que pode ser confirmada através dos dados obtidos em pesquisas comparativas que vêm sendo realizadas ao longo dos anos. Os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam algumas características problemáticas desse serviço, tais como “jornadas de trabalho mais longas, menor contribuição previdenciária e forte queda da renda média destes trabalhadores” (IPEA, 2024).

De acordo com os dados lançados pelo IPEA em 21/05/2024 no site GOV.br, motoristas de aplicativos que atuam no setor passageiros enfrentam jornadas longas, sendo que “a proporção de trabalhadores com jornadas entre 49 e 60 horas semanais passou de 21,8% em 2012 para 27,3% em 2022” (IPEA, 2024). Além disso, a contribuição previdenciária sofreu uma queda significativa, já que “em 2015 pouco menos da metade dos motoristas de passageiros (47,8%) contribuía, percentual que despencou para somente 24,8% em 2022” (IPEA, 2024), o que é fruto da informalidade do serviço. Por fim, a renda média dos trabalhadores também caiu. Os dados apontam que entre 2012 e 2015, o rendimento salarial médio era de R\$3.100,00, e, em 2022, passou a ser inferior a R\$2.400,00.

Na mesma perspectiva, o estudo publicado na Revista *Katálysis* (2022) analisa a precarização da uberização do trabalho, dando enfoque ao fato de que a jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo se tornou mais longa e intensa devido à dependência da plataforma, característica da subordinação existente entre os motoristas parceiros para com a empresa Uber. Conforme aponta, muitos trabalhadores passam horas apenas esperando alguma chamada, sem ter uma remuneração garantida nesse período. Quanto a isso, as autoras Nívea Maria Santos Souto Maior e Viviane Vidigal dispõem que “os tempos de espera, além

de não serem remunerados, são nocivos para a saúde mental dos uberizados, em razão da ansiedade gerada pela obrigação do cumprimento das metas” (UBER, 2022).

Esse sistema de cumprimento de metas, no qual o trabalhador é recompensado à medida que atinge os objetivos que ele próprio estabelece, é denominado gamificação. Tal mecanismo representa um problema, pois induz o motorista a trabalhar continuamente até alcançar um valor mínimo que atenda às suas necessidades, muitas vezes em detrimento de sua própria saúde. A exaustão se intensifica diante da constante exposição ao estresse do trânsito, tornando as condições de trabalho ainda mais precárias.

Exemplo disso, é o acidente sofrido pelo ex-participante do Big Brother Brasil Rodrigo Mussi. No dia 31 de março de 2022, o ex-BBB solicitou uma corrida por aplicativo e, no percurso, sofreu um grave acidente de carro, tendo como sequelas um traumatismo craniano e algumas fraturas pelo corpo. O delegado responsável pelo caso pontuou a imprudência do motorista Kaique Reis, de 24 anos, que, exausto, dormiu no volante. O próprio motorista, em entrevista, assumiu que só percebeu o acidente quando sentiu os airbags do carro se abrindo, confirmando a tese de que ele cochilou. Segundo as investigações, o motorista dirigiu muitas horas por vários dias, o que causou a extrema exaustão e, conseqüentemente, o acidente (G1, 2022).

Este é um caso, entre tantos outros, que evidencia a precarização do serviço prestado por motoristas de aplicativos, uma consequência direta da falta de uma regulamentação clara e específica sobre a atividade. A ausência de um marco regulatório adequado coloca esses trabalhadores em uma posição vulnerável e desprotegida, impedindo o pleno enquadramento dessa função a o conceito de trabalho decente.

5 Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo central avaliar os impactos da falta de uma regulação específica para os motoristas de aplicativo, relacionando-a com a precarização das condições de trabalho e a dificuldade de aproximar o serviço desses profissionais ao conceito de trabalho decente. A hipótese apresentada no início do estudo sustentava que a ausência de normas para esse grupo de trabalhadores aumentava a sua vulnerabilidade, dificultando a efetivação de seus direitos.

No primeiro capítulo, abordou-se o conceito polissêmico de meio ambiente, dando enfoque ao meio ambiente do trabalho e às dimensões laborais que ele alcança, englobando os aspectos internos e externos originários da relação de trabalho, bem como a ligação entre

ambiente saudável e seguro e a efetividade de alguns direitos fundamentais dos trabalhadores. Restou demonstrado que o meio ambiente de trabalho deve ser equilibrado, conforme prevê a Constituição Federal de 1988, e que é a partir disso, com a garantia de condições laborais justas, que será possível assegurar dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo, foi analisada a conceituação de trabalho decente, formalizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), relacionando-o com as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Observou-se que a adequada regulamentação das relações de trabalho é fundamental para garantir direitos básicos, como jornadas apropriadas, proteção social e justa remuneração.

O terceiro capítulo trouxe uma análise aprofundada da atividade dos motoristas de aplicativos, expondo os desafios da ausência de regulação e suas consequências para as condições de trabalho desses profissionais. Ficou evidenciado o fato de que a divergência jurisprudencial sobre o vínculo empregatício gera insegurança jurídica e acaba por comprometer direitos dos trabalhadores, que ficam sem a devida proteção previdenciária, garantias trabalhistas e estabilidade financeira.

Ao final deste estudo, constatou-se que a hipótese inicial foi confirmada. A ausência de uma regulação específica contribui para a precarização das condições de trabalho dos motoristas de aplicativos, o que impede a caracterização de um trabalho decente. A presença de lacunas no ordenamento jurídico quanto à relação jurídica existente entre os motoristas e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais ocasiona a divergência jurisprudencial, que além de gerar insegurança jurídica, dificulta a efetivação de direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos, pois emerge a dúvida se eles são protegidos ou não pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante disso, conclui-se que há necessidade premente de uma regulação clara e eficiente para a nova modalidade de prestação privada de serviços de transporte, de forma a especificar e garantir as condições e os direitos desse grupo específico de trabalhadores. Certo é que as garantias trabalhistas devem acompanhar os avanços tecnológicos, pois, somente assim, será possível assegurar condições de trabalho decentes na era da economia digital.

Referências

ANTUNES, Paulo de Bessa. Direito Ambiental - 23ª Edição 2023. 23. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. E-book. p.41. ISBN 9786559773787. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559773787/>. Acesso em: 01 fev. 2025.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. Revista Direito, Estado e Sociedade, Ahead of print, 2022. DOI: <https://doi.org/10.17808/des.0.1411>.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

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

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília: [s. n.], [1981].

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Organização Internacional do Trabalho. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brasília, DF: MTE; OIT, 2006.

BRASIL. STF. Pje (RE): 1054110. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>. Acesso em: 12/03/2025. Disponibilização: 06/09/2019; Tribunal Pleno; Relator(a)/Redator(a) Ministro Roberto Barroso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/glossario/superintendencia-regional-do-trabalho-e-emprego-srte/#:~:text=A%20SRTE%20tem%20como%20compet%C3%A2ncia,trabalhador%20e%20o%20apoio%20ao>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Histórico da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/centro-de-memoria/justica-do-trabalho/historico-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=8025:ministerio-publico-do-trabalho&catid=412&Itemid=2286. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. História da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010207-85.2024.5.03.0009 (ROT). disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia>. Acesso em: 10/03/2025. Disponibilização: 12/02/2025; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator(a)/Redator(a) Cesar Machado.

BRASIL. TST. PJe: Ag-RR-618-81.2022.5.08.0015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12/03/2025. Disponibilização: 10/03/2025; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Ministra Liana Chaib.

BRASIL. TST. Pje: AIRR-10372-76.2022.5.15.0007. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12/03/2025. Disponibilização: 24/02/2025; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho.

CANOTILHO, José Joaquim G.; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; et al. Série IDP - Comentários à Constituição do Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2018. E-book. p.671. ISBN 9788553602377. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553602377/>. Acesso em: 27 fev. 2025.

CAPELLA, Vicente B. Ecologia: de las razones a los derechos. Granada: Ecorama, 1994.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Ilton Garcia da. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável como pressuposto do direito à vida com qualidade. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas. UENP. v. 9 n. 1, Jan-Abr 2021. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/764>. Acesso em: 06 Mar 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. 1 recurso eletrônico ISBN 9788536195810.

FÉLIX, Ynes da Silva; AMORIM, Antônio Leonardo. Trabalho decente e trabalho digno: normas internacionais que vedam o retrocesso do direito do trabalho. Percurso, Curitiba, v. 3, n. 26, 2018. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3138/371371670>. Acesso em: 14 mar. 2025.

IPEA. Estudo revela precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-p-recarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>. Acesso em: 10 mar. 2025.

MAIOR, N. M. S. S.; VIDIGAL, V.. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. Revista Katálysis, v. 25, n. 1, p. 62–72, jan. 2022. Acesso em: 10 mar. 2025.

MARQUES NETO, Floriano de Azevedo. "Qual o papel do Estado Brasileiro na economia? Público e privado nas interações entre Estado e mercado." In: SUNDFELD, Carlos Ari; JORDÃO, Eduardo; MOREIRA, Egon Bockmann; BINENBOJM, Gustavo; CÂMARA, Jacintho Arruda; MENDONÇA, José Vicente Santos de; JUSTEN FILHO, Marçal; PRADO, Mariana Mota; MONTEIRO, Vera (orgs.). Curso de Direito Administrativo em Ação: Casos e Leituras para Debates. 2024. Editora Juspodivm.

MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MERINO, Lucyla Tellez. A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MUKAI, Toshio. Direito Ambiental Sistematizado, 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2016. E-book. p.78. ISBN 9788530970918. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530970918/>. Acesso em: 25 fev. 2025.

OLIVEIRA, Carlos Alberto de. Agressão a Auditor-Fiscal do Trabalho no Festival Gastronômico de Búzios e o dever do Estado de proteção a seus servidores. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, ano 8, 2024. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/glossario/superintendencia-regional-do-trabalho-e-emprego-srt-e/>. Acesso em: 7 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Perfil do trabalho decente no Brasil. Brasília: OIT, 2012.

RODRIGUES, Fábio. Homem, trabalho e meio ambiente: desenvolvimento e sustentabilidade. 2009. 133 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp117822.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Antônio Silveira R.. Meio ambiente do trabalho: considerações. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 5, n. 45, 1 set. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1202>. Acesso em: 7 mar. 2025.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de Direito Ambiental - 20ª Edição 2022. 20. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. E-book. p.157. ISBN 9786553620438. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620438/>. Acesso em: 01 fev. 2025.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=A%20Uber%20celebra%20uma%20d%C3%A9cada,capitais%20e%20principais%20regi%C3%B5es%20metropolitanas>. Acesso em: 10 mar. 2025.