

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
MONOGRAFIA JURÍDICA

LUCAS ALESSANDRE FURTADO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO
ENTRE EMPRESAS E MOTORISTAS DE APLICATIVO**

VOLTA REDONDA

2024

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO
ENTRE EMPRESAS E MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Monografia jurídica apresentada ao
Curso de Direito do UniFOA como requisito
parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Direito

Aluno: Lucas Alexandre Furtado

Orientador: Ms. Tânia Cristina Prado

VOLTA REDONDA

2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE EMPRESAS E MOTORISTAS DE APLICATIVO

Elaborado por Lucas Alexandre Furtado, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 04 de dezembro de 2024.

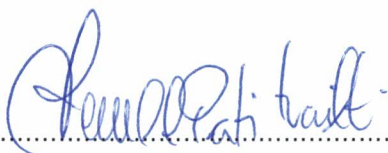
Banca Avaliadora:



Tania Cristina Prado - UniFOA



Stella Arantes Aragão – UniFOA



Izabelle Maria Patitucci de Azevedo – UniFOA

Dedico o presente trabalho a todos os meus professores, amigos e família.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho é resultado de uma jornada repleta de desafios e aprendizados, e é com gratidão que reconheço todas as pessoas que contribuíram para a realização deste projeto.

Em primeiro lugar agradecer a Deus pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso, por me dar forças e vontade nos momentos em que desanimei.

A minha família que me deu todo apoio necessário para realização desse sonho, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava a realização deste trabalho. Em especial para minha vó/mãe Geralda que sempre me ajudou e deu todo suporte para conclusão deste sonho.

Aos meus professores, sou grato pelas orientações, correções e ensinamentos valiosos, que ampliaram meu conhecimento e me ajudaram a aprimorar minhas habilidades. A orientação de cada um de vocês foi fundamental para meu desenvolvimento como acadêmico e profissional.

Um agradecimento especial a minha querida orientadora Tânia que me guiou para a conclusão desta monografia, me dando sábios conselhos e ajudando sempre que necessário.

Não posso deixar de mencionar meus amigos, que se tornaram uma parte essencial dessa jornada. A amizade e o apoio mútuo foram cruciais para superar os desafios e celebrar as conquistas ao longo do curso, sem eles nada disso seria possível.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

O texto traz uma abordagem acerca do processo de uberização do trabalho e a relação de emprego entre empresas e motoristas de aplicativo. O objetivo é contextualizar como é visto a relação de emprego entre a empresa Uber e seus motoristas e demonstrar as hipóteses favoráveis e contrárias ao reconhecimento de vínculo empregatício. Inicialmente foi mencionado sobre a questão do trabalho no Brasil e suas características, destacando a chegada da Uber no Brasil e seu funcionamento. A partir disso, buscou-se compreender sobre a uberização no Brasil e suas consequências, bem como sobre o reconhecimento do vínculo empregatício na atual legislação trabalhista. Também foi mencionado o projeto de lei 12/2024 nomeado de “trabalhador autônomo por plataforma” que pretende regulamentar a relação existente, além de trazer mais segurança e direitos para os motoristas.

Os resultados demonstraram que a questão da uberização do trabalho ainda traz muitos entraves, em que na maior parte das vezes se faz necessária a reparação por meio do Poder Judiciário, trazendo assim a necessidade de um aprimoramento da legislação acerca dessa modalidade de trabalho. O estudo foi feito a partir de uma pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Legislação brasileira. Direito Trabalhista.

ABSTRACT

The text presents an approach to the process of uberization of work and the employment relationship between companies and app drivers. The objective is to contextualize how the employment relationship between the company Uber and its drivers is viewed and to demonstrate the hypotheses for and against the recognition of an employment relationship. Initially, the issue of work in Brazil and its characteristics were mentioned, highlighting the arrival of Uber in Brazil and its operation. From there, the aim was to understand uberization in Brazil and its consequences, as well as the recognition of the employment relationship in the current labor legislation. Bill 12/2024, named “platform self-employed worker”, was also mentioned, which aims to regulate the existing relationship, in addition to bringing more security and rights to drivers. The results showed that the issue of uberization of work still brings many obstacles, in which in most cases redress through the Judiciary is necessary, thus bringing the need to improve the legislation regarding this type of work. The study was based on qualitative bibliographic research.

Keywords: Uberization of work. Brazilian legislation. Labor law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A QUESTÃO DO TRABALHO NO BRASIL E SUAS CARACTERÍSTICAS	11
2.1 CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.....	13
2.2 Breve história das Constituições.....	15
2.3 O Estado Democrático de Direito.....	18
2.4 Direito do Trabalho à luz da Constituição.....	19
3 A CHEGADA DA UBER AO BRASIL E SEU FUNCIONAMENTO	22
3.1 O surgimento do termo no Brasil.....	23
3.2 Características desse sistema de trabalho.....	23
3.3 Precarização dos serviços e jornada árdua de trabalho.....	24
3.4 O trabalho por aplicativo e sua regulamentação	25
3.5 PLP 12/2024 “trabalhador autônomo por plataforma”	28
4 A UBERIZAÇÃO NO BRASIL E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	29
4.1 A legislação trabalhista no Brasil e a relação trabalho x emprego	31
4.2 A regulamentação da Uber pelo mundo.....	33
4.3 Caracterização de vínculo empregatício e seus requisitos	34
4.4 As relações de trabalho e sua flexibilização.....	36
4.5 Seguridade social e a empresa Uber no Brasil	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

Apesar de existir há alguns anos, o termo Uberização do trabalho tem se tornado mais popular do que nunca. Na era da transformação digital, com cada vez mais avanços tecnológicos e novas ferramentas de trabalho, as relações de trabalho também passam por profundas mudanças. O conceito de Uberização do trabalho pode ser definido como um novo modelo de afazeres, teoricamente mais flexível, onde os profissionais prestam serviços sob demanda, sem vínculo empregatício.

Um exemplo disso são os motoristas de aplicativos, que prestam serviços para determinadas plataformas, mas não há uma regulamentação efetiva para garantir seus direitos trabalhistas. O termo 'Uberização do Trabalho' refere-se ao modelo de negócios da Uber, uma plataforma que reúne motoristas autônomos e os conecta com passageiros que procuram transporte. Assim, o aplicativo fica com uma parte do lucro do motorista e repassa o restante para a prestadora de serviços.

No entanto, a relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas não está sujeita às condições impostas pelo regime da CLT. O conceito de prestação de serviços adotado pela empresa propõe um relacionamento mais informal e sob demanda com os motoristas cadastrados na plataforma. Embora possa ser um benefício para as empresas, para os trabalhadores representa uma perda de direitos trabalhistas e de condições mínimas de trabalho, como remuneração e jornada de trabalho mais justas. Além disso, por ser uma relação informal não existe obrigatoriedade de recolhimento para a previdência, o que a longo prazo pode gerar graves consequências para os prestadores de serviço.

Levando em consideração o sucesso que os aplicativos de transporte vêm ganhando em todo o território brasileiro, resultado dos seus baixos custos e agilidade nas corridas oferecidas, combinada à possibilidade de obtenção de uma renda aos motoristas, acabou-se por gerar uma grande demanda de serviço e por consequência, diversos casos com dúvidas sobre o vínculo empregatício entre motoristas e as empresas responsáveis por esses aplicativos, causando litígios. Com base nisso, procurou-se compreender a seguinte questão: É possível que os motoristas de aplicativo criem uma relação empregatícia com as empresas em que trabalham?

Se justifica o tema por sua repercussão do problema, grande demanda no judiciário, a falta de um posicionamento concreto para resolver diversos litígios

sendo que a discussão do tema em questão poderá acrescentar no campo jurídico, uma vez que se trata de um tema atual, vivido no cotidiano de várias pessoas que necessitam de uma solução para esse tipo de ações trabalhistas.

Atualmente existe uma divisão doutrinária e inclusive jurídica sobre a regulamentação do trabalho por plataforma, apesar de diversos projetos de lei estarem sendo estudados, nada ainda foi aprovado, exaltando a importância do assunto. Logo, o tema em questão acrescentará ao debate o senso crítico do leitor, demonstrando as hipóteses que podem comprovar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas, mas também, hipóteses que podem descaracterizar a relação de emprego.

O objetivo geral deste estudo é o de demonstrar as hipóteses favoráveis e contrárias ao reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas de aplicativos. Pretende-se, de forma específica: mencionar sobre a questão do trabalho no Brasil e suas características; destacar sobre a chegada da Uber no Brasil e seu funcionamento; compreender sobre a uberização no Brasil e suas consequências, bem como sobre o reconhecimento do vínculo empregatício na atual legislação trabalhista.

A metodologia utilizada para a construção deste trabalho é a pesquisa qualitativa baseada em critérios bibliográficos, orientada por Gil (2010), por meio de obras e autores sobre temas relevantes, considerando que a pesquisa bibliográfica é modalidade de pesquisa que se realiza por meio dos registros. Portanto, diante dos conceitos apresentados, este trabalho se baseia em pesquisa bibliográfica, discussão e análise de documentos publicados em periódicos, textos, artigos e livros. O método utilizado para conduzir a pesquisa é o hipotético-dedutivo, sendo aquele que trabalha com a construção de conjecturas, baseado nas hipóteses, uma vez que, sendo essas verdadeiras, as conjecturas também serão (SEVERINO, 2015).

A pesquisa tem como objetivo introduzir a temática do trabalho e suas transformações ao longo do tempo, fazendo uma contextualização histórica do trabalho no Brasil, com o segundo capítulo analisando desde a chegada dos negros escravizados até a chegada dos imigrantes. Neste capítulo é destrinchado o conceito de trabalho em território nacional, como abandonamos a escravidão e começamos de fato a ter trabalhadores remunerados e posteriormente estes adquirindo direitos. Também neste tópico inicial é discutido a industrialização do país

com o período JK, até finalmente chegar nos direitos conquistados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal de 1988.

No próximo capítulo é discutido a introdução da empresa Uber e este modelo de trabalho por aplicativo, algo novo no país e que ainda não possui regulamentação. O trabalho por plataforma trás mais liberdade para os trabalhadores, onde eles podem escolher quantas horas serão trabalhadas e em qual período do dia ou noite irão dirigir, porém não possuem qualquer direito trabalhista, o que trás insegurança para os motoristas e suas famílias.

O quarto tópico da pesquisa aborda o fenômeno da “Uberização”, o nome remete a empresa de transporte Uber mas é muito mais amplo que isso, atualmente diversas empresas atuam no Brasil por meio de aplicativos e seus trabalhadores atualmente são caracterizados como “prestadores de serviço”, o que tem gerado discussões que envolvem a formalidade x informalidade para o fim se caracterizar relação de emprego ou autonomia no exercício da atividade.

Por fim, o último tópico analisa as considerações finais do presente estudo, seu conteúdo e que com certeza não esgota a discussão, ao contrário, estimula ainda mais a pesquisa o que se pretende após, de forma mais aprofundada considerando a relevância da temática e a falta de regulamentação no Brasil.

2 A QUESTÃO DO TRABALHO NO BRASIL E SUAS CARACTERÍSTICAS

No presente tópico analisa-se o desenvolvimento das formas de trabalho no Brasil, indo desde o início com a escravidão até a chegada da industrialização, destacando a importância da consolidação das leis trabalhistas (1 de maio de 1943) e a constituição federal (5 de outubro de 1988).

O trabalho no Brasil sofreu significativas mudanças, ao lado das transformações políticas, econômicas e sociais que o país sofreu ao longo de sua história. Foram três as fases marcadas como características específicas das relações de trabalho: a escravidão no período colonial, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre e finalmente a nacionalização da força de trabalho na industrialização (ANTUNES, 2017).

No início das primeiras sociedades, o trabalho era remunerado por meio do escambo, ou seja, a troca de mercadorias. Neste período ainda não havia o conceito de dinheiro, esse sistema baseava-se na troca direta de bens e serviços, atendendo às necessidades imediatas das comunidades. (ANTUNES, 2017).

Durante o período colonial, os indígenas foram inicialmente explorados como principal força de trabalho pelos colonizadores, a escravidão indígena era justificada pelos colonizadores sob a alegação de que estavam "civilizando" os povos nativos. No entanto, devido à resistência indígena e à mortalidade causada pelas doenças trazidas pelos europeus, a mão de obra indígena foi gradualmente substituída pela africana (MARTINS, 2016).

Com a intensificação das atividades econômicas, especialmente o cultivo de açúcar, a mineração e mais tarde o café, os colonizadores passaram a importar pessoas escravizadas da África. A escravidão negra foi instituída como base do sistema econômico colonial, com trabalho forçado que não oferecia qualquer tipo de remuneração ou direitos, os negros escravizados eram tratados como propriedade, submetidos a condições desumanas, e tinham como contrapartida apenas o básico para sua subsistência, quando isso era oferecido (MARTINS, 2016).

No século XIX o sistema escravista começa a entrar em crise por uma série de fatores externos, entre eles a pressão vinda por parte da Inglaterra pedindo o fim da escravidão e fim do tráfico negreiro. A abolição da escravidão era interessante para os ingleses não por questões humanitárias, mas principalmente por motivos econômicos estratégicos. A Inglaterra, então uma potência industrial emergente,

buscava expandir seus mercados e aumentar a circulação de seus produtos manufaturados. O pagamento dos trabalhadores, em vez da escravidão, geraria um mercado interno de consumo mais robusto, com uma classe trabalhadora que teria poder de compra para adquirir as mercadorias produzidas pelas máquinas nas fábricas inglesas (ANTUNES, 2017).

Isso levou a falta de ofertas de pessoas escravizadas e conseqüentemente o aumento de preços. Na metade do século XIX, quando aconteceu a proibição do tráfico negreiro, não existia mão-de-obra disponível para a produção cafeeira, naquele momento em plena ascensão. Então, se uma solução não fosse encontrada, o mercado de trabalho capitalista perderia força e capacidade para sustentar-se, uma vez que a formação histórica da sociedade e da economia brasileira era pouco desenvolvida em relação às demais nações. As evidências do que estavam por vir eram muitas e as oligarquias cafeeiras, até mesmo de alguns segmentos de outras oligarquias vinculadas à economia açucareira, começaram a mover-se temendo que a proibição do tráfico internacional de escravos e o fim da escravidão, gerassem uma grave escassez de força trabalhadora no Brasil (SAAD, 2009).

Esse medo acabou se transformando numa grande questão da política nacional: faltaria mão-de-obra para gerir a produção cafeeira. O modo de produção assalariado surge no Brasil, após o fim da escravidão e por intermédio de pressões externas. A imigração internacional possibilitou que a abolição fosse gradual e que não houvesse nenhum lapso na oferta da mão de obra necessária quando o trabalho escravo se extinguiu em 1888 (FAUSTO, 2019).

Por conta da abolição da escravidão no país surge a necessidade por mão de obra para as lavouras cafeeiras, o que atraiu muitos imigrantes que em sua maioria eram europeus, que, após um período trabalhando nas fazendas, muitas vezes se estabeleceram nas cidades e se tornaram trabalhadores ou pequenos empresários no setor industrial (FAUSTO, 2019).

O Estado possibilitou que se fizesse a transição completa para o trabalho assalariado, é claro que a adaptação do café às terras roxas, as ferrovias e o progresso tecnológico foram vantagens fundamentais para a transição, mas sem a decisiva intervenção do Estado custeando as imigrações e, portanto, reduzindo os custos de mão-de-obra do capital cafeeiro, estas vantagens não seriam suficientes para uma transição completa (SAAD, 2009).

Enquanto o Brasil foi colônia de Portugal (1500 a 1822) não houve de fato um desenvolvimento industrial no país. A metrópole proibia o estabelecimento de fábricas no território, para que os brasileiros consumissem os produtos manufaturados portugueses. Mesmo com a chegada da família real (1808) e a Abertura dos Portos às Nações Amigas, o Brasil continuou dependente do exterior, porém, a partir deste momento, dos produtos ingleses (NASCIMENTO, 2012).

Por sua vez, somente no século XIX é que efetivamente inicia-se o desenvolvimento industrial no Brasil, quando então, os cafeicultores passaram a investir partes dos lucros, obtidos com a exportação do café no estabelecimento de indústrias, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro (NASCIMENTO, 2012).

Embora o café fosse o principal produto de exportação, a riqueza gerada pela sua produção permitiu que o Brasil diversificasse sua economia. Com o tempo, outras indústrias, como a de alimentos, têxtil e metalúrgica, começaram a se desenvolver, reduzindo a dependência exclusiva do café. (CANO, 1998)

Com a arrecadação de impostos sobre a exportação do café, o governo brasileiro utilizou parte desses recursos para promover a industrialização. Isso incluiu incentivos fiscais, investimentos em infraestrutura e políticas de apoio à indústria nascente. (CANO, 1998).

Para atender essa necessidade de transportar o café das áreas de produção para os portos incentivou a construção de ferrovias, estradas e portos. Essa infraestrutura não só facilitou o escoamento do café, mas também beneficiou outras atividades econômicas, incluindo a industrialização, ao melhorar o transporte de matérias-primas e produtos acabados. (NASCIMENTO, 2012)

Nesse sentido, vale mencionar que a industrialização perpassa pelas fábricas de tecidos, calçados e outros produtos de fabricação mais simples em que a mão-de-obra utilizada nestas fábricas era, na sua maioria, formada por imigrantes italianos (ARAÚJO; FERRAZ, 2006).

Após todo esse contexto do trabalho no Brasil e sua industrialização, no próximo tópico será abordado a consolidação das leis do trabalho (CLT) e sua importância na proteção ao trabalhador brasileiro.

2.1 CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

Antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ser promulgada em 1º de maio de 1943, as condições de trabalho no Brasil eram bastante precárias e

desregulamentadas. A falta de uma legislação abrangente e eficaz resultava em diversas situações adversas para os trabalhadores. Não havia uma legislação trabalhista unificada e abrangente que regulasse as relações de trabalho. As normas eram dispersas e muitas vezes ineficazes, o que deixava os trabalhadores vulneráveis a abusos, as jornadas de trabalho eram extensas, frequentemente ultrapassando 12 horas diárias, sem regulamentação ou pagamento de horas extras. (CHAVES JÚNIOR, 2017).

Mais especificamente no governo de Getúlio Vargas que instituída a maior legislação trabalhista do País, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, representada pela popular carteira do trabalho, onde o trabalhador Brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus direitos, além de garantir os benefícios acordados como: férias, décimo terceiro salário, FGTS, aposentadoria entre outros. Foi uma solução para garantir o sustento mínimo para as necessidades do trabalhador e de sua família (CHAVES JÚNIOR, 2017).

O Dia do Trabalho, comemorado no Brasil e em várias partes do mundo no dia 1º de Maio, é uma homenagem a uma greve ocorrida na cidade de Chicago (EUA) no ano de 1886. A data foi marcada pela reunião de milhares de trabalhadores que reivindicavam a redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias. (CRETELLA JUNIOR, 2010).

A CLT também introduziu mecanismos que proporcionam maior estabilidade e segurança no emprego. O direito à indenização por demissão sem justa causa, o aviso prévio e a regulamentação das condições para a rescisão do contrato de trabalho são exemplos de proteções que visam evitar a arbitrariedade nas relações laborais e garantir que os trabalhadores não sejam demitidos de forma injusta ou inesperada (CRETELLA JUNIOR, 2010).

A regulamentação da organização sindical e a legitimação da negociação coletiva foram outros aspectos cruciais introduzidos pela CLT. Isso fortaleceu o movimento sindical, permitindo que os trabalhadores tivessem uma voz mais forte e organizada na defesa de seus interesses. A negociação coletiva, por sua vez, possibilitou a construção de acordos e convenções que atendem às necessidades específicas de diferentes categorias profissionais (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

Embora a CLT tenha sido uma conquista histórica, é importante reconhecer que o mundo do trabalho está em constante evolução. Desafios como a informalidade, a automação e a "uberização" do trabalho exigem que a legislação

trabalhista seja continuamente atualizada para atender às novas realidades. Reformas trabalhistas recentes buscam equilibrar a proteção dos trabalhadores com a necessidade de flexibilização para promover a competitividade e a geração de empregos (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

Além dos benefícios diretos para os trabalhadores, a CLT teve um impacto positivo na economia e na sociedade como um todo. Ao melhorar as condições de trabalho e assegurar direitos básicos, a CLT contribuiu para a redução das desigualdades sociais, a promoção da paz social e o desenvolvimento econômico sustentável. Trabalhadores mais protegidos e valorizados tendem a ser mais motivados e produtivos, o que beneficia tanto as empresas quanto a economia nacional. (BARROS, 2011).

Sua inovação trouxe importantes avanços na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. Normas regulamentadoras foram instituídas para garantir que os ambientes de trabalho fossem seguros e saudáveis, reduzindo os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Isso não apenas protege os trabalhadores, mas também contribui para uma maior produtividade e eficiência das empresas. (BARROS, 2011).

Um dos aspectos morais mais importantes da CLT é a proteção aos grupos mais vulneráveis. Ao garantir direitos específicos para mulheres, adolescentes e trabalhadores rurais, a CLT assegura que esses grupos tenham uma proteção adicional, reconhecendo suas particularidades e necessidades. A licença-maternidade e a regulamentação do trabalho de menores são exemplos claros dessa proteção (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

2.2 Breve história das Constituições

Historicamente, as ideias sociais trabalhistas surgem com o advento da Revolução Industrial. Nota-se que houve uma transformação definitiva da humanidade durante a revolução, visto que, é a partir dela que surgem as discussões acerca das relações individuais, e das ideias entre patrão e empregado. Haja vista que, diante da exploração, e das condições precárias, das jornadas exaustivas, e dos salários miseráveis, aparecem às revoltas sociais com o objetivo de melhoria nas condições trabalhistas (MORAES, 2014).

Saad (2009) lembra que no Brasil, após a assinatura da lei áurea, um importante marco histórico que colocou fim a exploração da mão de obra gratuita, foi

evidenciado pelo conflito entre patrão e empregado. Com efeito, ficam evidentes as diversas lutas sociais e reivindicações em um longo processo, havendo somente no ano de 1943 a consolidação das normas trabalhistas. Esta lei foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo pelo decreto-lei nº 5.452.

Desse modo, conforme orienta Barros (2011), as primeiras ideias de sindicatos, e de defesa do trabalhador começam a correr pelo mundo e, a partir de então, se manifestam os primeiros conceitos de direitos trabalhistas. Dá-se início assim ao longo processo rumo à integralização desses direitos.

Ressalva-se que, os direitos sociais estão previstos em diversos âmbitos e, principalmente prenunciado no texto do direito internacional, que aborda na declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e no Pacto internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, bem como se encontra na Constituição Federal de 1988.

Antes disso, um longo processo foi trilhado até a promulgação da lei trabalhista. É possível citar, por exemplo, o pioneirismo mexicano que consolidou como direitos sociais, dentre eles, os direitos trabalhistas no ano de 1917. Dois anos mais tarde, o Império Alemão, garantiu também os mesmos direitos (SAAD, 2009).

É importante ressaltar que, as diversas constituições transformaram de modo significativo os direitos sociais (já que a constituição de 1824 não tratava dos direitos sociais trabalhistas). Tratava-se de uma constituição em pleno ápice do período escravocrata. Uma peculiaridade dessa constituição era o artigo 179, que permitia qualquer tipo de trabalho desde que não ofendesse os costumes (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

Moraes (2014) relembra que, no Brasil, durante muito tempo se utilizou como base primordial o trabalho escravizado, esses direitos chegaram tardiamente. Com efeito, foi somente com o fim da mão de obra escrava, em uma abolição um tanto quanto tardia, e, com os conflitos, reivindicações, as ideias nacionalistas e progressistas de Vargas, que começaram as discussões acerca das questões relacionadas entre patrão e empregado.

Sendo assim, as primeiras ideias do que seriam as leis trabalhistas são postuladas a partir da Constituição de 1934. Essa constituição garantia alguns direitos básicos aos trabalhadores, como férias anuais, salário-mínimo e descanso

semanal. O Brasil torna-se uma República e então, em 1891, é promulgada a nova constituição (SARAIVA, 2016).

Essa, diferente da anterior, não aborda em seu texto a relação de emprego e empregado. Alguns anos mais tarde, em uma assembleia constituinte é promulgada a Constituição de 1934 - um novo conceito de emprego, trabalho e mundo social. Com efeito, visa promover o reconhecimento a sindicatos e associações. Preocupa-se com as condições mínimas de trabalho no campo e na cidade, visando proteger a economia e os que a mantêm (SARAIVA, 2016). A figura 1 a seguir mostra as leis trabalhistas previstas a partir da Constituição de 1934.w

Segundo Delgado (2019), a referida carta contemplou diversos direitos, como a isonomia salarial, jornada de trabalho, salário-mínimo, repouso semanal, férias anuais e o mais importante legado constitucional: a criação da Justiça do Trabalho. Entretanto, esse novo modelo, ficou em vigor por três anos, quando o então presidente Getúlio Vargas instaurou a nova constituição e o regime ditatorial, suspendendo assim o artigo 137, que tratava dos direitos trabalhistas.

Sobre o Governo Vargas, Nascimento (2012, p. 212) afirma que:

Sem discutir os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi estruturada a ordem jurídica trabalhista no país brasileiro, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Em 18 de setembro de 1946, é promulgada a constituição de 1946, que coloca em evidência em seus preceitos o direito do trabalho, consagra novamente o poder da justiça do trabalho que, a partir dessa constituição integra o sistema judiciário. Nessa referida carta, diversos direitos trabalhistas foram tratados, como o menor e o vínculo empregatício, higiene e segurança, a lactante e o vínculo empregatício, o salário-mínimo, o adicional noturno, a participação nos lucros, a jornada de trabalho, o repouso semanal e a isonomia salarial (SAAD, 2009).

O artigo 158 reconheceu o direito à greve e o 159 a livre atuação associação profissional ou sindical. Em 1964, é instaurado o regime militar. Três anos após a instauração é aprovada a nova Constituição no ano de 1967. No âmbito trabalhista não houve praticamente nenhuma modificação nesse aspecto. A nova constituição fez apenas uma grande mudança relacionada à criação do Fundo de

Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em vigor até os dias atuais (MAGANO, 2018).

2.3 O Estado Democrático de Direito

A constitucionalização do Direito, no século XIX e XX, era apenas uma utopia, visto que não havia a força primordial, isto é, a força normativa para que houvesse o controle de constitucionalidade. O controle à aplicabilidade da norma constitucional tem efeito após o período da Grande Guerra. É nesse contexto, que se tem início a defesa do Estado de Direito, conforme orienta Saraiva (2016).

O Estado Democrático de Direito é um princípio fundamental que assegura a supremacia da lei, a separação dos poderes e a garantia dos direitos fundamentais dos cidadãos. No contexto das garantias trabalhistas, esse princípio desempenha um papel crucial ao assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, promovendo a justiça social e a igualdade nas relações de trabalho. (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

Um dos objetivos principais do Estado Democrático de Direito é promover a justiça social, que se reflete nas garantias trabalhistas. As leis trabalhistas são projetadas para proteger os trabalhadores contra a exploração, garantir condições justas de trabalho e promover a igualdade de oportunidades. Isso é fundamental para a construção de uma sociedade mais equitativa, onde todos têm a oportunidade de prosperar (BARROS, 2011).

Segundo Araújo & Ferraz (2006), a promulgação da Constituição em 1988 foi elaborada por meio de uma grande redação, fazendo diversas alterações no que tange ao trabalho e suas relações. Portanto, a nova Constituição mudou completamente a visão trabalhista, ampliou e criou diversos direitos jamais previstos anteriormente.

A Constituição de 1988 é um documento vivo e dinâmico que reflete os valores e aspirações da sociedade brasileira. Ela marcou o início de uma nova era de direitos e liberdades, promovendo a justiça social, a participação democrática e o respeito aos direitos humanos. A importância da Constituição de 1988 reside em sua capacidade de consolidar a democracia, proteger os direitos fundamentais e promover uma sociedade mais justa e igualitária. Sua influência continua a ser sentida em todos os aspectos da vida política, social e econômica do Brasil. (ARAUJO; FERRAZ, 2006).

2.4 Direito do Trabalho à luz da Constituição

Neste tópico será abordado a importância da Constituição Federal de 1988, principalmente no que tange a direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, visto que diversos artigos inseridos em nossa Carta Magna tem como função garantir condições mínimas e proteção para os mesmos.

Nascimento (2012) menciona as conquistas jurídicas no âmbito laboral dissertando-as:

As principais novidades são férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas **para cinco anos etc. O objetivo constitucional de proteção ao trabalho está** elencado de forma clara e objetiva. No rol dos artigos da carta constituinte destaca-se o rol do artigo 7º, podendo acentuar alguns dispositivos tratados.

Esses pontos são: à equiparação entre trabalhadores urbanos e rurais; acordos e convenções, a relação seguro desemprego, o fundo de garantia para todos os trabalhadores, proteção em casos de acidentes; prazo de prescrição para reclamação laboral, proteção ao trabalhador com deficiência, proteção ao menor, o salário-mínimo, piso salarial estabelecido por lei; adicional noturno; décimo terceiro salário; salário família, repouso semanal, hora-extra, férias anuais; licença-maternidade e licença-paternidade, aviso prévio, igualdade no tratamento entre trabalhador com vínculo e trabalhador avulso. Esses são apenas alguns dos principais direitos assegurados pela carta magna no ramo dos direitos sociais e fundamentais (MAGANO, 2018).

De acordo com Martins (2016), os direitos fundamentais e garantias começaram a ser consolidados, mas a promulgação dos direitos sociais por si só, não garante a aplicabilidade. Diversos princípios vieram a ser consagrados após a redação constitucional de 1988, especialmente no que tange as leis trabalhistas - direito fundamental garantido no rol do artigo 7º.

Saad (2009) orienta que o objetivo dos direitos sociais previstos na Carta Magna é a melhoria nas condições de vida do cidadão, buscando a igualdade e diminuição da desigualdade social. Os direitos referidos encontram-se na redação da Constituição Federal, nos seus artigos 6º a artigo 11º.

O redator enfatiza que os direitos sociais, são considerados direitos e garantias individuais previstos no rol do artigo 60, § 4°. No que tange a enumeração constitucional dos direitos individuais que estão elencados principalmente no rol do artigo 7° (BRASIL, 1988).

Neste artigo é realizada a equiparação entre os trabalhadores rurais e urbanos. Igualou-se o trabalhador com vínculo empregatício avulso e permanente. No entanto, os trabalhadores domésticos e os servidores públicos receberam redação diferenciada; sendo que este último está disposto no art. 39 § 3°, enquanto os trabalhadores domésticos recebem reconhecimento jurídico com a emenda constitucional 72/2013. (BRASIL, 2013).

No artigo 8°, o legislador assegura direitos relacionados à coletividade, diferente do artigo anterior, que busca atender as necessidades individuais. Observa-se, a liberdade da associação coletiva, que a partir desse ponto não depende do Estado. É mencionada ainda a vedação à intervenção estatal. A proteção sindical deve obrigatoriamente proteger os interesses de uma mesma categoria profissional, sendo exatamente sobre os interesses coletivos que trata esse rol. Está disposta a liberdade de associar-se, ou seja, ninguém será obrigado a filiar-se a associação sindical (BRASIL, 2013).

As negociações coletivas de trabalho garantem aos membros filiados o direito de votar e ser votado, não dependendo o fato de o membro ser aposentado ou estar em pleno gozo de atividade. Em último aspecto, esse artigo garante a estabilidade do dirigente sindical e esse não poderá ser demitido em até um ano após o fim do seu mandato (SAAD, 2009).

A redação continua e, no artigo nono, o tema do direito à greve é abordado. A legalização desse direito prevê em seu rol, que são os próprios labutadores, quem verificará a possibilidade ou não de greve. Regulamentou-se ainda a realização de serviços essenciais, havendo punição em caso de abuso do referido direito (SAAD, 2009).

A constante do artigo décimo tem como objetivo primordial a seguridade e a representatividade do Direito frente a instituições públicas, para que possam ser colocados em pauta os assuntos de interesses da massa trabalhadora. Por último, o artigo onze permeia sobre a eleição de um representante direto, em organizações com duzentos ou mais empregados. Esse representante demonstrará os interesses dos empregados de modo direto (ARAÚJO; FERRAZ, 2006).

O constituinte estabeleceu a competência organizacional da justiça do trabalho. São elencadas as premissas nos artigos 114, 115 e 116 da Constituição Federal de 1988. A justiça do trabalho é composta por: Juízes, Tribunais regionais e Tribunal Superior. Esse último fica competente para julgar ações que envolvam: demandas da relação de trabalho em geral, processos que permeiam sobre o exercício do direito de greve, ação das entidades coletivas que representam os trabalhadores (sindicatos) e as ações resultantes da aplicação dos remédios constitucionais, conforme enfoca Martins (2016).

Desse modo, do que até aqui foi pesquisado, percebe-se nitidamente que as relações de trabalho sofreram drásticas mudanças e a legislação, através da Constituição Federal, enquanto Lei Maior, regulou e alterou alguns direitos até então advindos da “Era Vargas”, adaptando-os às novas demandas e necessidades do mercado e das próprias relações de trabalho, efetivando-se e ratificando-se assim a liberdade associativa e sindical, assegurando-se maior eficácia aos direitos trabalhistas e por fim, estabelecendo a disposição da competência da Justiça do Trabalho.

No capítulo seguinte, será analisada a entrada da Uber no país, suas implicações e desdobramentos acerca da prestação de serviços.

3 A CHEGADA DA UBER AO BRASIL E SEU FUNCIONAMENTO

Embora já exista há vários anos, o termo 'Uberização do Trabalho', é mais importante do que nunca. Na era da transformação digital, com crescentes avanços tecnológicos e novas ferramentas de trabalho, as relações trabalhistas também estão sujeitas a profundas mudanças. Com isso, a questão permanece: quais são as consequências dessas mudanças? A mais conhecida é, sem dúvida, a incerteza das condições de trabalho, pois no trabalho 'uberizado' o empregado não está em vínculo empregatício com a plataforma que o emprega (SLEE, 2017).

O conceito de Uberização do trabalho pode ser definido como um novo modelo de trabalho, teoricamente mais flexível, com profissionais prestando serviços sob demanda, sem vínculo empregatício. Um exemplo disso são os drivers de aplicativos que rodam determinadas plataformas sem uma regulamentação efetiva para proteger seus direitos trabalhistas (SLEE, 2017).

Algumas empresas, principalmente empresas de tecnologia, defendem esse modelo de trabalho. O argumento é o de que essa modalidade oferece mais flexibilidade para ambas as partes. Nesse caso, o profissional seria "seu próprio patrão" e seria o responsável por administrar seu tempo (ou seja, ele determina quantas horas vai trabalhar). Embora o termo seja "emprestado" de uma das plataformas mais conhecidas, a uberização do trabalho não se limita aos motoristas de aplicativos, nem aparece no Uber (CARVALHO, 2019).

Na verdade, a uberização surgiu com a evolução dos modelos de negócios de plataforma. A plataforma pode ser definida como a coordenação das interações entre produtores e consumidores e possui três características marcantes, sendo que todos os prestadores de serviços da plataforma intermediária são terceirizados; todos ou a maioria dos recursos da plataforma são provenientes de terceiros; essas plataformas podem habilitar facilmente qualquer provedor de serviços com requisitos mínimos para dar suporte à plataforma (SLEE, 2017).

Hoje, muitas empresas de tecnologia usam esse modelo. Redes sociais como Facebook, Instagram e Twitter fazem parte dessas plataformas. Empresas de varejo como: Mercado Livre, Amazon e Alibaba, o que também se aplica em relação aos aplicativos de entrega de comida, como *Rappi* e *Ifood* (DARDOT; LAVAL, 2016).

3.1 O surgimento do termo no Brasil

A Uberização do trabalho refere-se ao modelo de negócios da Uber, uma plataforma que reúne motoristas autônomos e os conecta com passageiros para encontrar um meio de transporte. Assim, o aplicativo pega uma parte do lucro desse motorista e transfere o restante para o prestador de serviço. No entanto, o vínculo empregatício entre Uber e seus motoristas não é claro, sendo estes classificados como prestadores de serviço. (SLEE, 2017).

A filosofia de prestação de serviços da empresa oferece relacionamentos mais informais e sob demanda com os motoristas cadastrados na plataforma. No entanto, isso é mais benéfico para a empresa, visto que para os empregados essa relação informal resulta em perda de direitos trabalhistas e condições mínimas de trabalho, como salários e jornadas de trabalho mais justas (SLEE, 2017).

No Brasil, o termo surgiu em 2014 com o advento do Uber, mas o tema só começou a ganhar escala em 2017-2018, enquanto o país passava por uma crise econômica e os empregos informais só cresciam. Com isso, a mídia passou a conscientizar sobre a insegurança do trabalho na era digital (CARVALHO, 2019).

3.2 Características desse sistema de trabalho

Quando se fala em Uberização do trabalho, ou mesmo no modelo a que se refere, pode-se pensar rapidamente em trabalho informal, que é uma das principais características desse modelo de negócio. Segundo dados divulgados pelo IBGE, o número de desempregados no primeiro semestre de 2022 girou em torno de 12 milhões. Essa situação contribuiu para o crescimento do emprego informal, que vem se tornando a principal fonte de renda desse segmento da população (BRASIL, 2022).

Isso fez com que cada vez mais pessoas procurassem serviços de alta demanda, como aplicativos de entrega e envio, que estão sujeitos a termos e condições estabelecidos por empresas parceiras. Assim, a valorização desse trabalho é responsável pela plataforma e está mudando muito, que é outra característica da Uberização do Trabalho (SLEE, 2017).

Ao fixar uma certa porcentagem de ganhos nesses aplicativos, a plataforma impede que esses funcionários definam seus próprios preços por seus serviços.

Portanto, para usufruir desse tipo de serviço, os profissionais precisam trabalhar mais tempo do que seu trabalho regular (SLEE, 2017).

3.3 Precarização dos serviços e jornada árdua de trabalho

Para os trabalhadores informais, os dados não são animadores. Ao invés de oferecer aos profissionais empregos bem remunerados e condições mais flexíveis, ocorre o contrário, com ênfase em jornadas exaustivas, baixos salários e perda de direitos trabalhistas (ANDRADE, 2018).

As plataformas também punem parceiros que acidentalmente causam descontentamento moral na sociedade, assim como o patrão que sabota a imagem da empresa ao demitir um funcionário. Nos últimos anos, no entanto, decisões judiciais resultaram na inexistência de vínculo empregatício entre tais empresas e prestadores de serviços parceiros, apontando a falta de elementos descritos em suas decisões (ANTUNES, 2018).

Os argumentos parecem ser os mesmos: os provedores de serviços parceiros alugam a tecnologia de intermediação digital fornecida pela plataforma por meio de seus aplicativos, escolhendo livremente a data, hora e conveniência que cada serviço oferece, sem orientação formal, compensação mínima ou cumprimento de qualquer hierarquia. Enquanto essas empresas enfatizam que os 'parceiros' de negócios são livres para escolher quanto e quando prestar tais serviços, essa liberdade é, em última análise, controlada e dependente do cumprimento de metas programadas pelos algoritmos do serviço (DARDOT; LAVAL, 2016).

Nesse caso, o prestador de serviço torna-se força de trabalho comum, sem garantias ou direitos decorrentes de vínculo empregatício expresso. Não há salário-mínimo, nem dias de descanso, nem pagamento de horas extras, e todos os prejuízos são suportados pelos empregados, criando um modelo injusto de transferência de risco, custos e responsabilidade sem qualquer previsão legal (ANTUNES, 2018).

Apesar de toda a propaganda das empresas ser baseada em liberdade, o que de fato ocorre é precarização, sendo que os trabalhadores perdem direitos fundamentais em troca de “flexibilidade” e “autonomia”, sendo que estes muitas vezes resultam em uma nova forma de servidão moderna, onde os trabalhadores possuem pouca segurança e benefícios. (ANTUNES, 2018).

A precarização crescente do trabalho é encontrada onde a figura do trabalhador autônomo é usada para desregulamentar as relações empregatícias, como resultado temos o “subproletariado”, onde os trabalhadores são formalmente autônomos, mas estão sujeitos a condições severas de exploração. (ANTUNES, 2018).

Em sua maioria, estes trabalhadores não possuem qualquer contribuição para a previdência, o que os torna vulneráveis a qualquer acidente que possa ocorrer. Nessa situação hipotética, porém muito real, não há qualquer proteção para os trabalhadores, sem acesso aos benefícios previdenciários, como o auxílio-doença, o entregador não terá uma fonte de renda enquanto estiver incapacitado para trabalhar. Isso pode levar a dificuldades financeiras graves, especialmente se ele não tiver economias ou outras fontes de apoio. (ANTUNES, 2018).

Segundo relatório da Fairwork Brasil (2021), que analisa as condições de trabalho das principais plataformas do país, a maior pontuação é de 2 pontos, que foi dado ao *Ifood*, e 99, Uber, que recebeu 1 ponto e outras avaliações de plataformas eles receberam 'pontuação igual'. O estudo Fairwork Brasil considerou cinco princípios desenvolvidos pela série de workshops da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aos quais as plataformas digitais devem aderir. Aqui estão as regras: remuneração; área de Trabalho; contrato; gerenciar; expressar. Essas plataformas são classificadas em uma escala de 0 a 10.

No entanto, apenas implementações que demonstrem efetivamente os princípios acima serão pontuados. Diante disso, as evidências do relatório mostram um alto nível de ansiedade entre os trabalhadores (FAIRWORK BRASIL, 2021). Os rankings anuais do relatório Fairwork Brasil (2021) indicaram que o desempenho desses prestadores de serviços foi irregular e, como em outros países, esses prestadores de serviços careciam de redes de segurança e proteção ao emprego.

Para evitar abusos por conta das empresas se faz necessário a implementação de leis que regulem esta nova modalidade de trabalho, visto que a legislação atual não consegue abranger todos os aspectos relacionados a prestação de serviço para plataformas digitais.

3.4 O trabalho por aplicativo e sua regulamentação

Vale ressaltar que a matéria padece de regulação, o que torna urgente, a movimentação até da sociedade civil, no sentido de provocar essa iniciativa e

garantir direitos trabalhistas básicos aos trabalhadores inseridos na lógica da uberização, que muitas vezes enfrentam precarização, ausência de vínculos empregatícios e falta de proteção social adequada.

Apesar das implicações para os trabalhadores informais da Uberização do trabalho - especialmente aqueles que operam grandes plataformas digitais - continua sendo um conceito promissor. Afinal, é inegável a eficácia das plataformas em facilitar a mediação de diversos tipos de interações entre produtores e consumidores (SLEE, 2017).

Não admira que muitos tenham crescido rapidamente nos últimos anos. No entanto, o capitalismo de plataforma tem se mostrado ineficaz para garantir condições mínimas de trabalho como direito ao descanso, salário justo e rede de apoio aos trabalhadores em caso de acidente ou doença (ANTUNES, 2018).

Atualmente o governo tenta aprovar leis com a intenção de adquirir direitos básicos como o salário-mínimo e o pagamento do INSS, o que garante um pouco de segurança para os trabalhadores, mas deixa claro que não há vínculo empregatício entre o prestador de serviço e a plataforma digital. No entanto, a regulamentação dessa categoria por si só não resolverá todos os problemas relacionados às consequências desta nova classe profissional, como salários desproporcionais e a falta de representação de classe efetiva (PLP n.º 12, 2024).

Por um lado, a dispersão dos trabalhadores por plataformas digitais e a natureza autônoma do trabalho dificultam a fiscalização e a arrecadação de contribuições previdenciárias. As autoridades enfrentam desafios significativos para monitorar e assegurar que todos os trabalhadores estejam contribuindo de acordo com a legislação. Com isso a desigualdade social pode se aprofundar, já que trabalhadores sem acesso à previdência social ficam desprotegidos em comparação com aqueles que têm empregos formais e benefícios assegurados. Isso pode aumentar as disparidades socioeconômicas e a dependência de programas assistenciais governamentais. (ANTUNES, 2018)

Nos últimos anos, as plataformas digitais tornaram-se não apenas uma oportunidade, mas uma solução para outro setor muito importante da economia brasileira – o corporativismo. Isso se chama cooperativismo de plataforma. O corporativismo de plataforma pode ser visto como uma alternativa para a superação do emprego, pois visa alcançar uma governança democrática e uma economia digital mais justa (CARVALHO, 2018).

Na prática, essas plataformas são gerenciadas pelos próprios colaboradores, o que significa que os profissionais deixam de ser apenas prestadores de serviços e os possuem. Esse tipo de movimento garante salários mais justos e uma transferência de lucros mais democrática para os profissionais (ANTUNES, 2018).

Um exemplo disso é a Olvo, uma cooperativa postal francesa. A maior diferença entre as cooperativas francesas e outras plataformas digitais são as condições de trabalho oferecidas aos associados, além de benefícios como plano de saúde pago pela própria instituição e salário acima do salário-mínimo nacional de € 1.231 líquidos por mês. (ANTUNES, 2018).

Mas este não é um incidente isolado. Há cada vez mais cooperativas de plataforma surgindo em todo o mundo para lidar com as más condições de trabalho. No Brasil, a modalidade continua crescendo, mas as cooperativas de plataforma têm alcançado grande sucesso (SLEE, 2017).

Assim, mesmo havendo vínculo empregatício explícito, normativas como a CLT e a Lei 12.009 de 29 de julho de 2009, que regulamentam o vínculo empregatício desses profissionais são completamente ignoradas, pois o serviço é suportado por tecnologia e o resultado é paradoxalmente que hoje em dia qualquer empresa pode virtualizar sem perda de emprego entre seus empregados. É importante informar ao tribunal que não basta investigar legalmente as circunstâncias dessas relações de trabalho (ANDRADE, 2018).

A compreensão de tais fatos também devem ser buscada por meio da formulação ou disponibilização de regras de trabalho sobre assuntos atuais e tais fatos jurídicos em casos futuros, sempre com o objetivo de proteger empregos e trabalhadores. De qualquer forma, a Uberização no Brasil não deve ser vista como mais uma relação de emprego entre as partes sem vínculo empregatício, buscando alinhá-la à legislação CLT clássica (SLEE, 2017).

Isso deve significar o pioneirismo da nova legislação trabalhista, proteção mais moderna e igualitária para os trabalhadores brasileiros. Portanto, o direito do trabalho deve evoluir com o desenvolvimento da tecnologia, e não apenas aceitar o domínio dessa inovação relacional que sempre existiu no Brasil (ANDRADE, 2018).

No próximo tópico será analisado um projeto de lei que visa regulamentar as operações da empresa Uber no Brasil.

3.5 PLP 12/2024 “trabalhador autônomo por plataforma”

Diante da inércia legislativa, vale então analisar o projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que propõe a regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativos no Brasil, criando a categoria de "trabalhador autônomo por plataforma". A proposta estabelece uma remuneração mínima e define que os motoristas não terão vínculo empregatício, mas devem receber alguns direitos e proteções básicas, como a contribuição ao INSS, garantindo assim aposentadoria e outros benefícios previdenciários (PLP n.º 12, 2024).

Segundo o projeto, os motoristas receberão uma remuneração mínima de R\$ 32,90 por hora, dividida entre o serviço prestado e os custos operacionais, como gasolina e manutenção do veículo. As empresas de aplicativos também contribuirão para o INSS, com uma alíquota de 20% sobre o rendimento do motorista, enquanto os próprios motoristas contribuirão com 7,5% (PLP n.º 12, 2024).

O projeto ainda prevê um limite diário de 12 horas de conexão às plataformas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. No entanto, o tempo considerado como trabalho efetivo será apenas aquele em que o motorista está em uma corrida, não contabilizando o período em que está logado aguardando corridas (PLP n.º 12, 2024).

Apesar de estabelecer algumas proteções, o PLP 12/2024 tem enfrentado críticas de motoristas e pesquisadores. Muitos motoristas reclamam da perda de autonomia e das condições financeiras impostas pelo projeto. Pesquisadores e parlamentares alertam que a regulamentação proposta pode legitimar a precarização das relações de trabalho e não abordar adequadamente a subordinação existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores (PLP n.º 12, 2024).

Diante do alinhavado acerca do posicionamento dos pesquisadores parlamentares em relação à necessidade de cuidado sobre a possibilidade da regulamentação que venha legitimar a precarização do trabalho, a seguir será analisado o fenômeno social e trabalhista de uberização e a legislação pátria.

4 A UBERIZAÇÃO NO BRASIL E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Os tribunais trabalhistas de alguns países reconheceram a relação de trabalho entre os motoristas e a Uber. No entanto, o Superior Tribunal de Justiça posteriormente regulamentou o entendimento dessa questão. Em acórdão publicado em 23 de abril de 2019, o desembargador Bruno da Costa Rodrigues da 2ª Vara do Trabalho de Campinas/SP condenou a Uber a pagar a um motorista 10.000 reais de indenização (autos 0011594-77.2017.5.15.0032), porque o motorista admitiu o descumprimento do contrato entre ele e a empresa.

Em suas alegações, o magistrado enfatizou que a atividade era um serviço de transporte que utilizava mão de obra humana sem autonomia do trabalhador e que sua decisão também se baseou no fato de que as empresas poderiam aplicar sanções aos motoristas. A Uber recorreu da decisão e emitiu uma nota dizendo que os motoristas são parceiros e não funcionários da empresa. A base do argumento da empresa é que ela fornece tecnologia e não transporta ninguém, então sua essência é apenas tecnologia (SLEE, 2017).

A investigação legal do judiciário brasileiro sobre essa decisão e várias outras semelhantes encontrou problemas, como o fato de que é impossível alguém se transportar por meio de uma plataforma digital e, sendo assim, no caso da Uber, ela tão somente fornece transporte por meio de sua tecnologia (SLEE, 2017).

Por outro lado, em muitas decisões de reconhecimento do vínculo empregatício motorista-empresa, analisa-se a diferença entre ser uma plataforma exploradora e uma plataforma de conveniência à medida que a empresa se posiciona como prestadora de serviços. Na prática, porém, verifica-se que suas características de atuação, como não ter o poder de escolher o carro ou o motorista que deseja, acabam dificultando a visão da empresa como simples facilitadora entre prestadora de serviço e consumidor (SCHOLZ, 2017).

A grande diferença entre promover uma empresa e explorá-la é que uma plataforma facilitadora da economia compartilhada (como o Airbnb) é uma plataforma que controla digital e telematicamente a atividade econômica em benefício próprio, como o Uber.

Outro caso marcante no país é o ocorrido em Minas Gerais. A 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte proferiu sentença favorável a um motorista (SCHOLZ, 2017). Nele, o autor alega que foi demitido pela Uber sem qualquer comunicação, ou

seja, por abuso de poder unilateral. No processo, os autores pedem indenização e reconhecimento de emprego. Em sua defesa, a Uber acusou a Justiça do Trabalho de incompetência e argumentou no mérito que não havia vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa (RESENDE, 2022).

A partir da segunda década do século XXI, assiste-se à emergência de um novo fenômeno conhecido como “Uberização” que tem potencial para se alastrar a todas as atividades econômicas, embora ainda exista no domínio de segmentos de mercado específicos. A Uber, ora ré do processo acima mencionado, empresta seu nome a esse fenômeno por ser o protótipo desse modelo atual, construído a partir de tentativas de automatizar contratos de trabalho e utilizar inovações disruptivas na forma de produção (RESENDE, 2022).

Não há obra humana que não nasça com o apoio do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é essa. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não se deve ignorar a importância do progresso tecnológico para a evolução das relações de trabalho. Deve-se reconhecer, no entanto, que ao longo dessa evolução tecnológica do capitalismo houve uma ontologia de que há uma maneira de extrair valor-trabalho da força de trabalho (SCHOLZ, 2017).

É neste contexto que é preciso compreender o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas que constituem a mediação no capitalismo, destinado a constituir a regulação do mercado de trabalho de forma a manter um “nível mínimo de civilidade” através da aplicação dos Princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas destinadas a preservar a dignidade do trabalhador (SCHOLZ, 2017).

A jurisprudência brasileira, por vezes, acaba classificando as empresas como querendo o melhor do mundo, pois ao alegar não ser transportadora, isenta-se da regulamentação do transporte e, portanto, da legislação trabalhista, tributária e previdenciária, e, quando se tratar da empresa que presta o serviço e ainda tenta burlar a regulamentação consumerista ao afirmar que não presta serviços de transporte e, portanto, não é responsável pelos vícios em jogo (SARAIVA, 2016).

Assim, após a questão de competência para julgar os processos originários do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber foi remetida ao Tribunal Superior, onde a decisão foi proferida a favor do motorista devido a características de um vínculo não empregatício com a Uber:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL.

COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, geralmente, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. **Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (grifo nosso). (STJ - CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019).

Nesse sentido, os motoristas de aplicativo são vistos como empreendedores puramente individuais que têm total controle e autonomia sobre seus programas de trabalho. Neste cenário retro, importa sublinhar a finalidade aparente da atividade empresarial da Uber, nomeadamente o transporte de passageiros e a app que propaga como veículo para esses fins (SLEE, 2017).

Porém a uber não é simplesmente uma intermediadora entre usuários e motoristas, com a política de desqualificações e avaliações de plataforma existe a possibilidade de penalização para os motoristas, podendo em alguns casos até ser expulso da plataforma (SLEE, 2017).

4.1 A legislação trabalhista no Brasil e a relação trabalho x emprego

Conforme já mencionado anteriormente, no Brasil, a norma que regula as relações de trabalho é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Especifica, entre outras coisas, os requisitos para distinguir uma relação de trabalho e as características de uma relação positiva. Os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O direito trabalhista brasileiro é derivado da Constituição Federal, leis e atos normativos (decretos, portarias, regulamentos, portarias etc.), costumes, sentenças normativas, acordos e convenções coletivas, regulamentos societários e contratos de trabalho. Portanto, desde 1943, que são ratificados na CLT pela Constituição Federal e têm origem em tratados e estatutos internacionais, estando, portanto, sujeitos a garantias constitucionais destinadas a proteger os trabalhadores. Nesse sentido, os requisitos de caracterização da relação de emprego, conforme identificados pela CLT, são: serviço prestado pela pessoa, personalidade, não contingência, subordinação e onerosidade (DELGADO, 2019).

A prestação de serviços por pessoas físicas se enquadra na doutrina de DELGADO (2019), pois entende-se que os trabalhadores são sempre pessoas físicas. A subordinação é entendida como uma obrigação natural do empregado. A subordinação deriva de *sub* (inferior) e *ordinare* (ordem), portanto, uma relação de hierarquia, posição ou valores.

O processo de habitualidade é caracterizado por uma obrigação permanente mínima que não precisa ser realizada diariamente, mas a atividade deve ser repetida com o destinatário do serviço para ser considerada habitual. O elemento personalidade indica que o trabalho pode ser executado pelo próprio empregado e não pode ser substituído por outra pessoa e o elemento custo caracteriza-se pela contraprestação recebida pela contratação e execução dos serviços (DELGADO, 2019).

Portanto, a relação entre empregado e empregador é considerada uma relação de trabalho exercida por uma pessoa física em favor de uma pessoa jurídica, ou seja, somente essa pessoa pode executar os serviços contratados, está sempre em posição subordinada e tem remuneração. Por outro lado, a doutrina de Leme (2019) também explica que a relação de trabalho é um tipo que se refere a uma relação jurídica que tem por objeto o trabalho, ou seja, como a prestação de um serviço ou obrigação:

Como tal, refere-se a todo modo de contratação de trabalho humano aceitável na era moderna. Portanto, o termo vínculo empregatício incluirá vínculo empregatício, vínculo de trabalho autônomo, vínculo de trabalho temporário, vínculo de trabalho temporário e outros tipos de contratos de trabalho (como estágios etc.). Como tal, traduz-se no tipo de contrato que acolhe todas as formas de contrato existentes no mundo jurídico atual para a prestação de obras (LEME, 2019, p. 270).

Nesse contexto, a tecnologia existe como aliada, mas os limites necessários para sua participação na sociedade devem estar pautados na proteção dos direitos fundamentais. Atualmente, as relações trabalhistas se desenvolvem por meio de aplicativos e da informalidade, trazendo grande preocupação ao cenário jurídico trabalhista, pois o jogo das tecnologias dificulta a delimitação das relações ditas virtuais e aquelas que fazem parte das relações trabalhistas (DELGADO, 2019).

Assim, de acordo com a CLT, a relação de emprego caracteriza-se como uma relação de anti-ajuda entre empregador e empregado em ambiente de direito do trabalho, que desenvolve direitos e obrigações (DELGADO, 2019).

Ainda falando sobre a relação de trabalho, no tópico a seguir iremos explorar como é caracterizado o vínculo empregatício, abordando seus requisitos, direitos e obrigações.

4.2 A regulamentação da Uber pelo mundo

A título de informação e comparação, se faz necessário analisar como a empresa Uber e sua relação trabalhista é vista e enquadrada pelo mundo, podendo assim dar alguns exemplos interessantes de possíveis medidas que poderiam ser aplicadas, obviamente respeitando as particularidades do nosso país.

No Reino Unido a Suprema Corte decidiu em 2021 que os motoristas eram trabalhadores (workers), uma categoria intermediária entre o empregado (employee) e o autônomo (contractor), esta categoria profissional possui direitos como salário-

mínimo, férias e aposentadoria. Segundo os juízes que julgaram o caso, a decisão foi tomada com base na subordinação bem definida na relação entre motoristas e a plataforma, pois os trabalhadores eram controlados de forma significativa pela empresa. (BBC NEWS BRASIL, 2023)

Já na França e Dinamarca, ainda não há um consenso sobre qual a relação empregatícia entre as partes, porém ambos países criaram leis obrigando a empresa Uber a contratar seguros individuais contra acidentes de trabalho e doença, o que por si só já trás uma enorme segurança aos motoristas, visto que caso ocorra um acidente ou uma enfermidade estes ficariam sem poder trabalhar. (BBC NEWS BRASIL, 2023)

Na Espanha o governo sancionou a lei “Rider”, onde obrigou a Uber a contratar seus motoristas de forma convencional, a princípio isso diminuiu a quantidade de trabalhadores, mas com o passar do tempo o número voltou a crescer. Com a contratação estes adquiriram todos os direitos legais de um trabalhador convencional. (BBC NEWS BRASIL, 2023)

4.3 Caracterização de vínculo empregatício e seus requisitos

Conforme disposto no artigo 3º da CLT, para configurar uma relação de emprego devem existir os seguintes requisitos: como pessoa física, como não contingente, como oneroso e como dependente. A personalidade é descrita como exigindo análise por meio de dois parâmetros: o ponto de vista do empregado e o ponto de vista do empregador.

Do ponto de vista do empregado, a personalidade é vislumbrada na relação de trabalho desde sua constituição até sua conclusão. A primeira condição para a formação de um vínculo empregatício é que o trabalho seja executado por pessoa física, ou seja, é vedada a prestação de serviços ao CNPJ. Assim, os trabalhadores serão descritos como indivíduos/pessoas físicas (DARDOT; LAVAL, 2016).

Posteriormente, o segundo fator é a configuração dos requisitos de personalidade, ou seja, a prestação dos serviços será realizada exclusivamente pelas pessoas contratadas para a execução dos serviços. Segundo Delgado (2019):

É essencial para a configuração da relação de trabalho que o emprego oferecido pela pessoa física tenha o caráter efetivo de ser insubstituível para o trabalhador. Portanto, a relação jurídica pactuada – ou a efetiva realização da relação jurídica – deve ser da pessoa intuitiva do prestador de serviço, de forma que o prestador de serviço não possa ser

substituído intermitentemente por outro trabalhador durante a execução do serviço pactuado (DELGADO, 2019, p. 292).

Portanto, se não houver requisito de personalidade, o vínculo empregatício não é classificado, já que para ser cumprido, o trabalho deve necessariamente ser executado pelo empregado. Tomando como exemplo o Uber, o serviço deve ser prestado por pessoa física, sendo que o motorista que se cadastra no aplicativo obrigatoriamente é a mesma pessoa que presta o serviço, sob pena de ser desclassificado da plataforma. (DELGADO, 2019)

A não contingência é um elemento que caracteriza a continuidade da prestação de serviços e, portanto, exige que o trabalho seja realizado de forma regular. Ao lidar com requisitos não ocasionais, é importante não olhar para o tempo de trabalho contínuo, mas olhar ininterrupto. Dessa forma, é preciso distinguir entre continuidade e ininterrupta, pois mesmo que o contrato seja suspenso, a obra ainda existe (CRETELLA JÚNIOR, 2010).

O elemento de ônus surge como uma obrigação de contraprestação que o empregado receberá do empregador pelo valor do trabalho prestado. A onerosidade é o elemento salarial pela prestação de serviços, ou seja, os trabalhadores fornecem trabalho aos empregadores em troca de pagamento. Por fim, mas não menos importante, o fator subordinação é considerado como um elemento essencial na caracterização do trabalho e da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

O conceito de subordinação não é explicitado na CLT, porém, a doutrina de Delgado (2019) a descreve como fenômeno jurídico decorrente de contrato firmado entre trabalhador e destinatário de serviços. Assim, a filiação é o vínculo entre o empregado e o empregador, pelo qual o empregado se submete às exigências determinadas pelo empregador.

A subordinação é descrita sob o título 'Dependência', no artigo 3º da CLT, e tem como objetivo atender à vulnerabilidade do trabalhador em relação ao trabalho.

Dentre as muitas indagações para comprovar o posterior vínculo empregatício entre motoristas e a Uber, consta o seguinte fato: a empresa Uber realizou recrutamento e entrevista para cadastrar seus motoristas e; a Uber controla esse processo, pois para se cadastrar com o aplicativo, é preciso enviar uma foto da carteira de habilitação. A Uber também exige que os motoristas aceitem e/ou não

cancelem as corridas, garantindo a validade dessa exigência ao desconectar os motoristas que descumprirem tais obrigações KERR, (2015).

Como se pode ver, a Uber impõe muitas condições aos motoristas, desde o modelo do carro até a descrição do trabalho a ser executado. Portanto, há coordenação. Com isso, a Uber instituiu regras rígidas para seus “sócios”, colocando-os à frente de critérios de avaliação, métodos de acompanhamento de seu trabalho e isenções de responsabilidades e exigências que configurariam uma relação de trabalho (KERR, 2015).

O debate sobre a existência ou não da relação empregatícia entre a plataforma uber e seus “prestadores de serviço” existe pois não há nenhuma categoria vigente que englobe todos os aspectos do trabalho exercido por aplicativo, no tópico a seguir será abordado a relação empregatícia e sua possível flexibilização.

4.4 As relações de trabalho e sua flexibilização

Entende-se que a mudança social está intimamente ligada às atividades exercidas por pessoas físicas e jurídicas, e que as relações de prestação de serviços se estabelecem quando os indivíduos liberam sua força de trabalho para apoiar as pessoas jurídicas. Em todas as regulamentações, a tecnologia avança e apresenta novas formas de lidar com as relações cotidianas, e essas novas mudanças impõem novos desafios às leis trabalhistas do país (DELGADO, 2019).

É sabido que para trabalhar com a Uber é preciso estar cadastrado em seu aplicativo, ou seja, a Uber disponibiliza uma plataforma sem a qual é impossível trabalhar e seu aplicativo existe em pelo menos 83 países e desde 2014 em atividades no Brasil (LEME, 2019). Como ramo ativo, a empresa se enquadra como uma empresa de tecnologia que possui ramos ativos no desenvolvimento e licenciamento de programas customizáveis no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

A empresa afirma ser uma intermediária na relação entre consumidores e motoristas e não uma transportadora ou empresa que facilita o transporte. Esta forma de caracterizar as empresas difere das empresas prestadoras de serviços, apesar de reconhecer a existência de relações de consumo. Essa nova forma de organização aponta para a possibilidade de uma nova classe de trabalhadores, na qual os motoristas são chamados de “motoristas de aplicativo”. O modelo de

trabalho que a Uber propôs aos motoristas que aderiram à plataforma teve um grande impacto na forma como o setor de transportes é feito no Brasil e no mundo e provocou mudanças sociais (DELGADO, 2019).

Por outro lado, o modelo organizacional adotado pela empresa tem levantado questões sobre a legalidade e regulamentação de suas operações. Dessa forma, diante de tantas mudanças, a relação de trabalho entre empresas e trabalhadores vem sendo modificada, flexibilizada ou mesmo inexistente (MAGANO, 2018).

A questão central da análise diz respeito ao benefício do Uber com os “empregos” dos motoristas, ou seja, o aplicativo da empresa depende do registro dos motoristas para operar e gerar receita, e não o contrário, já que qualquer motorista pode prestar serviços como motorista particular, de acordo com a sua situação real e os clientes são cobrados (BARBOSA JÚNIOR, 2019).

Com novas formas de organização, a forma de relação entre o indivíduo e o trabalho experimentou uma flexibilidade sem precedentes. Com base na forma de economia colaborativa, por meio de questões como o uso compartilhado, a Uber surgiu e criou sua própria forma de gerir a plataforma (SLEE, 2017).

No entanto, o estudo das relações laborais e da sua evolução não pode deixar de se basear na dignidade do trabalhador. A análise é necessária para perceber se é possível reconhecer a relação de trabalho como a conhecemos atualmente face a estas novas formas de organização e novas formas de se relacionar com o emprego e em que medida isso afeta a vida cotidiana (SLEE, 2017).

Nesse sentido, é necessário a criação de novas categorias de serviço, visto que as relações trabalhistas devem acompanhar as mudanças do mundo e suas tecnologias (SLEE, 2017)

Em 2017, o Plenário do Senado Federal discutiu a Lei nº 28/2017 para regulamentar os serviços de entrega de aplicativos no país. Esse ato deu origem à Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte individual privado remunerado de passageiros de acordo com o parágrafo único do artigo 5º, inciso XIII e o artigo 170 da Constituição Federal, flexibilizando-o na forma de aplicativos e parceria com motoristas (BRASIL, 2018).

Segundo Antunes (2018), a flexibilidade é entendida como um conjunto de medidas que visam compatibilizar as especificações com as transformações. Nessa perspectiva, a flexibilização é uma série de adequações às normas, para que

possam entender melhor os casos reais e específicos, de forma a garantir a manutenção das relações trabalhistas. O foco da Uber é sair de algum tipo de vínculo empregatício justamente porque não cabe a ideia de não cobrar turnos ou contratos de trabalho.

Dessa forma, o modelo de trabalho apresentado confronta as realidades do trabalho formal, tradicional, com jornada fixa e contratos pré-estabelecidos, oferecendo maior liberdade. Por outro lado, essa flexibilidade deve ser observada com atenção, pois as regras entre os indivíduos não podem ser hierarquicamente superiores às normas de ordem pública (ANTUNES, 2018).

Sob o lema "menos direitos, mais trabalho", a Reforma Trabalhista estabeleceu novas formas de contratação para os autônomos, retirando o reconhecimento da relação de trabalho nesse modelo, ao mesmo tempo em que prevê contratos maiores e mais frequentes, cria oportunidade de fraudes em contratos. O resultado de toda essa "flexibilidade" é a insegurança de inúmeros empregos, onde os contratos formalizam uma forma de prestação de serviço quando a realidade é bem diferente (DELGADO, 2019)

As mudanças no campo do Direito do Trabalho conflitam com os princípios da dignidade da pessoa humana. Segundo o Ministro Luiz Roberto Barroso, a dignidade humana é um conjunto de valores. A dignidade humana expressa um conjunto de valores de civilização que estão inseridos no patrimônio da humanidade. O conteúdo legal desses princípios está relacionado aos direitos fundamentais, abrangendo vários aspectos dos direitos pessoais, políticos e sociais (DELGADO, 2019).

Seu núcleo material básico consiste no mínimo da existência, uma frase que identifica a coleção de bens básicos e utilitários da existência material e é parte integrante do gozo da própria liberdade. Abaixo desse nível, mesmo que haja sobrevivência, não há dignidade. A lista de benefícios que constituem um mínimo de subsistência varia de acordo com o ponto de vista subjetivo do expositor, mas parece haver um razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação básica (CARVALHO, 2019).

Há também um fator importante, qual seja, o acesso à justiça, indispensável para a exigibilidade e efetividade dos direitos. Como forma de proteger os trabalhadores, a Constituição Federal elenca os direitos sociais em seu segundo capítulo, que busca garantir a redução das desigualdades sociais por meio da

garantia de salário-mínimo nacional, salário familiar, jornada de trabalho não superior a 44 horas semanais etc. outros (CARVALHO, 2019).

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana deveria ser a perspectiva a ser explicada na relação no campo do trabalho, porém, a relação vista na prática, como a relação entre o motorista e a empresa Uber, não respeita a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. O contrato firmado pelo motorista com a Uber é uma relação que não é de vínculo empregatício, não havendo proteção básica ou trabalhista (LEME, 2019).

A sensação real do problema é de precarização, ou seja, o que se observa é que as relações trabalhistas diminuem à medida que as reformas trabalhistas aumentam. Pela Constituição Federal, o Código Unificado do Trabalho enfrenta abusos e violações contra os trabalhadores com base no valor social do trabalho, porém, a flexibilização conferida pela Reforma Trabalhista em 2017, em relação dos indivíduos como trabalhadores está comprometida e descaracterizada (DELGADO, 2019).

As novas reformas permitem a contratação intermitente, que seria uma forma de contratação parcelada, pagando apenas pelo período em que o serviço for prestado (DELGADO, 2019).

Diante do que restou demonstrado na pesquisa, em especial nesse tópico acerca da flexibilização, entende-se que é de extrema necessidade a regulamentação do trabalho por aplicativo, visto que essa nova “categoria” de trabalho ainda carece de legislação, o que trás insegurança para os trabalhadores e gera litígios judiciais.

4.5 Seguridade social e a empresa Uber no Brasil

Um tópico de extrema importância quando o assunto é a relação empregatícia da empresa Uber e seus “colaboradores” está na seguridade social, este é um conjunto de políticas públicas e programas destinados a garantir a proteção social dos cidadãos, assegurando direitos fundamentais em situações de vulnerabilidade, como doença, desemprego, invalidez, velhice e maternidade. Ela visa oferecer uma rede de segurança para promover o bem-estar social e a justiça social. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

Atualmente a relação dos motoristas com a plataforma é vista como “prestação de serviço” o que não obriga a empresa a pagar a contribuição do INSS

de seus trabalhadores como seria no caso de um funcionário CLT. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

Nesse sentido resta então aos motoristas pagarem sua contribuição de forma autônoma, essa situação gera uma série de desafios e preocupações para os motoristas, que por serem considerados trabalhadores autônomos, não têm acesso automático aos benefícios da seguridade social. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

O pagamento da contribuição ao INSS, portanto, torna-se uma responsabilidade individual, que muitos motoristas podem não estar cientes ou preparados para cumprir. Essa falta de consciência sobre a importância da contribuição pode levar à ausência de proteção social em momentos críticos, como durante períodos de doença ou na aposentadoria. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

Por fim, em face de tudo que foi objeto da pesquisa acerca da temática, a seguir passa-se a tecer as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao contrário do que se imagina, o fenômeno da uberização não afeta apenas os motoristas de aplicativos. O que se encontra é uma nova etapa da exploração do trabalho. Assim as plataformas fornecem infraestrutura para que os sócios autônomos possam realizar seus trabalhos, permitindo que esses profissionais saiam do confinamento de empregados para prestar serviços a prestadores de serviços sem vínculos e direitos trabalhistas.

Vê-se, então, um novo fenômeno no mercado de trabalho, que transformava o trabalhador de empregado em empresário, ao mesmo tempo em que retirava a segurança da relação de trabalho. No entanto, o que se vê na prática é que não há um mínimo de segurança para os trabalhadores, mantendo a subordinação e a hierarquia.

A uberização relativizou as formas de controle do trabalho ao permitir que as empresas conectem consumidores e trabalhadores por meio de aplicativos e plataformas online. De fato, a Uber e empresas congêneres criam uma ponte entre clientes e prestadores de serviços, porém, é importante considerar que não se trata de uma relação direta entre clientes e seus prestadores de serviço, mas sim uma relação triangular entre motoristas, Uber e clientes.

Apesar da falta de regulamentação, muitas pessoas por falta de opção acabam aceitando esse tipo de emprego e renunciam a seus direitos trabalhistas para garantir seu sustento. Assim, o serviço fornecido pelos motoristas do Aplicativo Uber, nada mais do que a chamada economia compartilhada, ou economia de aplicativo, enquanto fenômeno que hoje se intitula "uberização" que se expande significativamente no país e por variadas atividades. Nesse sentido, correto é afirmar que a plataforma, a bem da verdade, disponibiliza um serviço, colocando o consumidor diante do motorista, numa manobra ardilosa de transferir a ele todos os riscos da atividade, e até testando simular uma forma de precificação, considerando, que estabelece um valor mínimo e máximo das corridas realizadas e assim, tentando descaracterizar um dos requisitos constantes na "relação de emprego" efetivamente existente, que é a "suposta" autonomia para o motorista estabelecer o valor das viagens. No entanto, mantendo o gestor do Aplicativo o controle sobre a precificação, ao estipular, ela própria, valores mínimos e máximos para as corridas.

No Brasil, esse fenômeno acaba empurrando cada vez mais trabalhadores para a informalidade, levando a riscos, enquanto empresas cada vez maiores assumem um percentual do trabalho alheio ao se intermediarem na relação dos consumidores e os prestadores de serviço. Basicamente os riscos inerentes ao serviço ficam por parte dos trabalhadores, mas os lucros são repartidos com as empresas.

Outro ponto que se destaca nesse novo modelo de negócio é sua informalidade, o que resulta na falta de garantias e direitos básicos aos trabalhadores, que em sua maioria não contribuem para a previdência, algo que os impossibilita de ter aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença e licença-maternidade. Além do já citado, estes trabalhadores também não possuem direito ao décimo terceiro salário, férias e FGTS, o que traz grande situação de vulnerabilidade econômica a longo prazo.

A falta de regulamentação adequada pode levar à precarização das condições de trabalho, com jornadas extensas e ausência de direitos trabalhistas. Isso pode resultar em uma força de trabalho mais vulnerável e menos protegida, aumentando a demanda por assistência social pública no futuro.

Para enfrentar esses problemas, é fundamental que haja uma adaptação das políticas públicas e da legislação trabalhista, com o objetivo de garantir que todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo empregatício, tenham acesso à proteção social e contribuam para a sustentabilidade da previdência. Isso pode incluir a criação de mecanismos específicos de contribuição para trabalhadores de plataformas digitais e a implementação de políticas que incentivem a formalização do trabalho.

Diante dessa dissonância, o mercado brasileiro aprofundou a crise econômica sem promover a ampliação dos direitos sociais. A cada dia vemos o empreendedorismo se tornando uma necessidade no mercado de trabalho, onde não são mais trabalhadores e sim microempreendedores. Dessa forma, plataformas como a Uber conquistam cada vez mais espaço. O fenômeno da uberização ocupa cada vez mais o contexto das relações laborais.

A economia compartilhada, exemplificada pela Uber, promove o empreendedorismo, mas muitas vezes à custa dos direitos sociais. Portanto, é essencial encontrar formas de regulamentar essas atividades pois atualmente os

trabalhadores encontram-se desamparados tanto pela ausência de direitos por parte da empresa, quanto pela ineficiência do governo.

Uma boa opção para regulamentar tais assuntos é encontrar situações como a imposição de contratos de trabalho de formas diferentes das que conhecemos hoje. Outro ponto importante também é criar uma alternativa para o recolhimento da previdência para este novo modelo de contribuinte, ou até mesmo copiar o modelo francês onde os motoristas continuam como prestadores de serviço, porém a empresa é obrigada por lei a pagar um seguro individual para casos de doença ou acidentes.

Assim é imprescindível a intervenção do estado como regulador das relações trabalhistas criar leis que protejam e concedam o mínimo de proteção para estes motoristas, pois atualmente o que vemos é a exploração dos trabalhadores, onde a empresa se beneficia de lacunas legais e da falta de regulamentação clara para adotar modelos de negócios que, frequentemente, transferem riscos e responsabilidades para os trabalhadores, criando situações de precarização.

A discussão sobre a uberização e suas implicações deve ser uma prioridade nas agendas políticas, jurídicas e sociais, buscando soluções que respeitem tanto a necessidade de trabalho quanto a proteção de direitos dos trabalhadores. Este papel de proteção e regulamentação é obrigação do estado e cabe a nós como sociedade cobrar ações efetivas que garantam um equilíbrio justo entre o desenvolvimento tecnológico, a autonomia dos trabalhadores e a preservação de condições dignas de trabalho, evitando a exploração e promovendo a justiça social.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. 6.ed. São Paulo: Ltr, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Bomtempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O que é trabalho?** 9. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

ARAUJO. Silvia Maria de. FERRAZ. Marcos. Organizadores. **Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas**. São Paulo. LTr. 2006.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: Ltr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Palácio do Catete, 1943.

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

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72 de 13 de agosto de 2013**. Brasília: Senado Federal, 2013.

BRASIL. **Congresso Nacional. Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 2024**. Dispõe sobre o trabalhador autônomo por plataforma. Disponível em: www.camara.leg.br/projetos. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 20 de setembro de 2017**. Brasília: Senado Federal, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Brasília: Senado Federal, 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Desemprego no primeiro trimestre de 2022**. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 10/06/2022.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**: Curso e Discurso. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

CRETELLA JUNIOR, José. **Comentário à Constituição de 1988**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Bomtempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

FAIRWORK BRASIL. **Por trabalho decente na economia de plataformas**. 2021. Disponível em:

<<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>> Acesso em: 22/03/2023

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em <<https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1236>> Acesso em: 23/03/2023

KERR, Vera. Uber X Táxi - A nova velha economia. **Sumário de Pesquisa**, v. 1, n. 1, out. 2015.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: Ltr, 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. 26.ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo. Atlas, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 16.ed. São Paulo. Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 6.ed. – São Paulo: LTr, 2012.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 42 ed. São Paulo. LTr, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2016.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Elefante, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo. Cortez Editora, 2015.

SLEE, Tom. **Uberização**: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032**. 2ª Vara do Tribunal de Campinas/SP. 23 de abril de 2019.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **CC: 164544 MG 2019/0079952-0**, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019).

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067**. 2019. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar> Acesso em: 22/03/2023.

UBER. **Ganhos dos motoristas parceiros**. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/> Acesso em: 22/03/2023.

UBER. **Não tem carro? Temos soluções.** 2018. Disponível em:
<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>. Acesso em: 22/03/2023.

UBER. **O que é preciso para se cadastrar.** 2018. Disponível em:
<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/> . Acesso em: 22/03/2023.

BBC NEWS BRASIL. *Motoristas da Uber enfrentam desafios jurídicos na Espanha.*
BBC News Brasil, 2023. Disponível em:
<https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>. Acesso em: 26 out. 2024.