

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

RICHARD STEFAN DI MARTINO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DE
MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL**

Porto Alegre

2024

RICHARD STEFAN DI MARTINO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DE
MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2024

RICHARD STEFAN DI MARTINO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DE
MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Aprovada em 19 de fevereiro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Orientadora

Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Hekman

Prof. Dr. Gilberto Santos

Prof. Me. Adroaldo Rodrigues

Dedico este trabalho aos meus avós, Esther Margarita e Roberto Di Martino (*in memoriam*), que me deram todo o suporte necessário para a concretização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

Aos meus tios Rodrigo e Mildre, que sonharam junto comigo este momento.

À minha orientadora, Profa. Luciane Cardoso Barzotto, pela disponibilidade, pela atenção e, principalmente, pela paciência necessária para a elaboração deste trabalho.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, nas pessoas de todos os funcionários e professores.

Aos meus amigos, que sempre se mostraram compreensivos e atentos para os momentos de fragilidade, dando-me o suporte necessário para seguir em frente, em especial, Luís Fernando Trilha Araújo, Felipe Silva de Mello, Raquel da Silva Casagrande, Victória Maria Bressan da Silva e Marcos Vinicius Reisdorfer Stolz.

E por fim, à Glória Ruckert Jungkenn que durante o período de dedicação ao presente trabalho foi a melhor companhia diária. O teu incentivo e carinho foram essenciais nessa parte final do curso.

Não importa quão estreito seja o portão,
Nem por pesada a mão que o mundo espalma;

Eu sou o senhor do meu destino,

Eu sou o capitão da minha alma.

(Invictus — William Ernest Henley, 1888)

RESUMO

No presente estudo, buscamos identificar as características do fenômeno da uberização do trabalho e sua repercussão no Direito do Trabalho, bem como abordarmos o sistema previdenciário a fim de demonstrar a relação de causa e efeito existente entre os assuntos e apontar alternativas de inclusão previdenciária. Assim, definimos como objetivo, avaliar as possibilidades de criação de um instrumento jurídico capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo tutelar direitos trabalhistas e previdenciários dos uberizados. Utilizamos como enfoque os motoristas do setor de quatro rodas e como recorte desse universo, os motoristas do aplicativo Uber. A investigação parte de metodologia qualitativa e descritiva, com análise de caráter exploratório de bibliografia e de documentos sobre as principais temáticas. Nossas discussões indicam, mesmo que provisoriamente, as inúmeras problemáticas originadas pela lacuna normativa existente no ordenamento jurídico brasileiro acerca da relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais e, apontam os impactos que o novo modelo de trabalho pode causar aos trabalhadores e ao financiamento da Previdência Social.

Palavras-chave: Uberização do Trabalho; Trabalhadores de Aplicativos; Direito do Trabalho; Direito Previdenciário; Inclusão Previdenciária.

ABSTRACT

In the present study, we sought to identify the characteristics of the phenomenon of the uberization of labor and its repercussions on Labor Law, as well as to address the social security system in order to demonstrate the cause and effect relationship between the issues and point out alternatives for social security inclusion. Therefore, we set the objective of evaluating the possibility of creating a legal instrument capable of stimulating innovation and at the same time protecting the labor and social security rights of these workers. We focus on drivers in the four-wheel sector and, as a cross-section of this universe, drivers from the Uber app. The investigation uses a qualitative and descriptive methodology, with an exploratory analysis of bibliography and documents on the main themes. Our discussions indicate, even if provisionally, the numerous problems caused by the normative gap existing in the Brazilian legal system regarding the working relationship between application drivers and digital platforms and point out the impacts that the new work model can cause to workers and financing of Social Security.

Keywords: Uberization of Labor; App Workers; Labor Law; Social Security Law; Social Security Inclusion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BGB — Código Civil Alemão

CNIS — Cadastro Nacional de Informações Sociais

CLT — Consolidação das Leis do Trabalho

CF — Constituição Federal

DATAPREV — Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social

DPVAT — Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre

FGTS — Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS — Instituto Nacional do Seguro Social

RGPS — Regime Geral de Previdência Social

TST — Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO	16
2.1 A COMPLEXIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM AS PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL.....	19
2.2 O APLICATIVO DE TRANSPORTE UBER	21
2.3 A DICOTOMIA ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO	26
2.4 SOLUÇÕES ADOTADAS NO ÂMBITO DO DIREITO COMPARADO	30
3 IMPLICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	34
3.1 INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS: MARCOS REGULATÓRIOS	37
3.2 ALTERNATIVAS DE INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA FRENTE ÀS LACUNAS NORMATIVAS.....	40
3.2.1 PL 3748/2020 – Trabalho sob demanda	40
3.2.2 PL 4172/2020 – Um novo tipo de contrato de trabalho.....	44
3.2.3 PL 974/2021 – Sob a proteção dos direitos celetistas	47
4 CONCLUSÕES	50
REFERÊNCIAS	55
ANEXO A – PL 3748/2020, DE INICIATIVA DA DEPUTADA TABATA AMARAL (PDT/SP).....	58
ANEXO B – PL 4172/2020, DE INICIATIVA DO DEPUTADO HENRIQUE FONTANA (PT/RS).	70
ANEXO C – PL 974/2021, DE INICIATIVA PELO SENADOR RANDOLFE RODRIGUES (REDE/AP).....	82

1 INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, marcado por avanços tecnológicos exponenciais e acelerados, a sociedade se depara com uma revolução que transcende as fronteiras da mera transformação digital com efeitos sociais, culturais, comportamentais e econômicos. A ascensão da indústria 4.0 e a consolidação da economia digital trouxeram consigo não apenas inovações tecnológicas, mas também profundas mudanças nas dinâmicas laborais.

A indústria 4.0 é caracterizada pela automação digital avançada com aplicação extensiva de tecnologias digitais, como inteligência artificial, internet das coisas (IoT) e automação avançada na produção industrial. A intersecção entre esses aspectos e as dinâmicas das relações de produção, especialmente no que diz respeito à dicotomia entre o capital (representando os meios de produção) e o trabalho humano merece destaque e averiguação.

A crescente transformação do mercado de trabalho tem gerado discussões sobre novos modelos de negócios por meio de plataformas digitais, como a denominada uberização. Este fenômeno se refere à prática de trabalhos informais, popularizado pela Uber, em que indivíduos oferecem serviços temporários ou ocasionais, usando um aplicativo ou plataforma online, sem vínculo empregatício formal.

Essa nova modalidade de trabalho por meio de aplicativos compreende, em linhas gerais, duas principais formas de configuração do trabalho: o “*crowdwork*” e o trabalho “*on-demand*”. Também denominada “economia do compartilhamento” e “economia dos bicos” (ou *gig economy*). Assim, o fenômeno da uberização, decorrente da inovação tecnológica, desafia estruturas tradicionais de regulamentação do trabalho.

Questões relacionadas à ausência de vínculo empregatício, falta de proteção social e direitos trabalhistas e previdenciários têm sido centrais nesse debate. A natureza jurídica dessas relações é complexa, sendo comum a dificuldade em enquadrá-las nos moldes tradicionais insculpidos na legislação.

Em suma, a relação entre a Indústria 4.0 e a uberização do trabalho é multifacetada, envolvendo aspectos tecnológicos, econômicos, sociais e jurídicos. A Indústria 4.0 impacta diretamente a forma como as empresas organizam seus processos produtivos. Ao mesmo tempo, a uberização representa uma transformação

nas relações laborais, em que trabalhadores se tornam prestadores de serviços autônomos, frequentemente conectados a clientes e até potenciais clientes por meio de plataformas digitais.

A crescente transformação do mercado de trabalho tem gerado discussões sobre novos modelos de ocupação, como a denominada "economia do bico". Este fenômeno se refere à prática de trabalhos informais, muitas vezes via plataformas digitais, em que indivíduos oferecem serviços temporários ou ocasionais, sem vínculo empregatício formal.

As relações de trabalho pelo fenômeno da uberização são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, o que aparentemente se apresenta como “prestação de serviços” e gera o apagamento das relações de assalariamento e de exploração do trabalho (Antunes, 2020). Outro ponto de destaque para além da terceirização, informalidade e flexibilidade, é a intermitência (Antunes, 2020) caracterizada pela natureza irregular e não contínua das atividades laborais. Logo, suas atividades são conduzidas de maneira esporádica, conforme a demanda.

No âmbito jurídico, a economia do bico desafia as estruturas tradicionais de regulamentação do trabalho. Questões relacionadas à ausência de vínculo empregatício, falta de proteção social e direitos trabalhistas têm sido centrais nesse debate. A natureza jurídica dessas relações é complexa, sendo comum a dificuldade em enquadrá-las nos moldes tradicionais de contrato de trabalho.

A ausência de regulamentação específica para essa modalidade de trabalho levanta preocupações quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores. A falta de acesso a benefícios previdenciários, seguro saúde, licenças remuneradas e demais direitos trabalhistas comuns a empregos formais torna-se um ponto crítico. Além disso, a possibilidade de precarização do trabalho, com baixos salários e ausência de garantias, é uma realidade enfrentada por muitos envolvidos nesse tipo de economia.

Em alguns países, cortes judiciais têm se deparado com casos envolvendo a economia do bico, buscando adaptar a legislação existente para abarcar essas novas formas de trabalho. Há exemplos de decisões que reconhecem vínculos empregatícios em situações antes consideradas como prestação autônoma de serviços, demonstrando a necessidade de adaptação das leis trabalhistas à realidade contemporânea.

A economia do bico representa um desafio para o Direito do Trabalho, exigindo uma revisão das estruturas regulatórias existentes para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores nesse novo contexto laboral. A necessidade de encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada por essas plataformas e a proteção dos direitos trabalhistas é um desafio complexo que requer ações coordenadas entre legisladores, empresas e sociedade civil.

Em suma, a economia do bico apresenta implicações jurídicas significativas, demandando uma revisão dos marcos regulatórios existentes para adaptá-los à nova realidade do mercado de trabalho. O desafio reside na busca por soluções que conciliem a flexibilidade inerente a essa modalidade de trabalho com a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, visando garantir relações laborais mais justas e equitativas.

Posto isso, enfrentamos atualmente desafios jurídicos relacionados ao status dos trabalhadores como autônomos, questionamentos sobre a falta de benefícios tradicionais e a necessidade de regulamentações específicas para a proteção dos direitos laborais. Adentrando no contexto brasileiro, em matéria divulgada pela Folha de São Paulo (Folha, 2023), citamos como exemplo as negociações ocorridas no governo, com proposta que inclui o pagamento de contribuição ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), seguro de vida de R\$ 40 mil e hora mínima a trabalhadores de aplicativos, entre outros direitos trabalhistas e previdenciários, discutindo se a categoria pode ser autônoma ou contratada por meio de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

A Folha (2023) divulgou que o governo em atual vigência¹ estava preparando um projeto de lei que visa regulamentar as atividades de plataformas digitais, mesmo sem ter estabelecido um acordo entre as entidades e empresas de trabalhadores por aplicativos. O projeto inclui prestadores de serviços de empresas como Uber, 99, iFood e Rappi, os quais poderão atuar como autônomos ou ser contratados por meio de CLT. A proposta também prevê abertura de postos de apoio com infraestrutura adequada (como sanitários e refeitórios), transparência nas avaliações, impedimento da plataformas suspenderem trabalhadores, além de custeio de itens necessários

¹ Presidência de Luiz Inácio Lula da Silva (PT).

para o trabalho e oferta de equipamentos de proteção condizentes com a atividade (Folha, 2023).

As reflexões, conceituações e demais dados aqui trazidos são a base para o desenvolvimento deste trabalho que busca articular as áreas do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário a partir do fenômeno da uberização do trabalho. Essa conjuntura nos possibilitou desenvolver o seguinte questionamento como direcionador da pesquisa: quais as possibilidades de criação de um instrumento jurídico capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo tutelar direitos trabalhistas e previdenciários dos uberizados? Conseqüentemente, estipulamos como objetivo, avaliar as possibilidades de criação de um instrumento jurídico capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo tutelar direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores de aplicativos.

Esclarecemos que nosso objeto de estudo se condiciona ao setor de quatro rodas, não no setor de duas rodas, ou seja, focamos nos motoristas de aplicativos, como Uber, 99 e Cabify, mas especialmente ao caso da Uber. Destacamos que a dinâmica de trabalho entre os mercados se dá de forma diferente, já que no setor de quatro rodas os motoristas entendem a sua atuação como uma profissão e no de duas rodas, enxergam seus ofícios como um bico temporário.

A fim de responder à questão de pesquisa e atender o objetivo proposto, utilizamos como alicerce metodológico a pesquisa qualitativa e descritiva, com análise de caráter exploratório da bibliografia e de documentos sobre as principais temáticas envolvidas, como uberização do trabalho, vínculo empregatício, autonomia x subordinação, e implicações previdenciárias, entre outros.

Em relação ao levantamento bibliográfico utilizamos autores de referência a partir de livros, artigos, teses, tais como: Slee (2017), Kalil (2019), Franco e Ferraz (2019), Antunes (2020, 2018), Filgueiras e Antunes (2020), Delgado (2019), Lima e Bridi (2019), Rodriguez (1997), Barros (2008), Baboin (2017), Oliveira e Dorneles (2013), Silva (2017), Castro e Lazzari (2019), Sarau Junior (2019) e Bocayuva (2022), os quais subsidiaram as nossas discussões sobre os temas e seus desdobramentos. No que se refere ao levantamento documental recorreremos a leis, sites, matérias e materiais digitais como ebooks.

O trabalho está organizado em quatro capítulos principais, incluindo a introdução para iniciar e as conclusões como fechamento. O primeiro capítulo contextualiza e justifica a temática, apresentando os desafios contemporâneos, assim como o problema, objetivo, metodologia e a estrutura da pesquisa. O segundo capítulo trata sobre o Direito do Trabalho, discorrendo em especial sobre a relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais pelo fenômeno da uberização. Dessa forma, está subdividido em quatro pontos que abrangem a complexidade do vínculo empregatício nas plataformas digitais no âmbito brasileiro; a descrição do aplicativo de transporte Uber; a dicotomia entre autonomia e subordinação; e, soluções adotadas pela jurisprudência estrangeira a partir do direito comparado.

O capítulo três foca no Direito Previdenciário, apresentando implicações previdenciárias sobre o fenômeno em estudo. Para isso, está dividido em dois subcapítulos que englobam a inclusão previdenciária dos motoristas de aplicativos, apresentando marcos regulatórios; e, alternativas de inclusão previdenciária frente às lacunas normativas, analisando projetos de lei brasileiros. No último capítulo, recapitulamos os principais conceitos, temas e discussões na tentativa de responder ao problema de pesquisa e abrir possibilidades para reflexões e pesquisas futuras.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

No contexto da Indústria 4.0 e novas formas de contratação, a relação laboral entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais tornou-se um tema central nas discussões jurídicas e socioeconômicas. A dinâmica peculiar dessa relação levanta questões sobre a natureza do vínculo empregatício e os direitos trabalhistas desses profissionais.

Muitos autores têm se debruçado sobre o fenômeno da uberização desde o início da última década, como Slee (2017, p. 33) que analisa este fenômeno pelo prisma da “economia do compartilhamento”, considerando-o “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico”.

Ainda de acordo com Slee (2017), esse processo teve sua ascensão entre 2013 e 2014. No início eram “trocas informais (dando carona a um amigo, emprestando uma furadeira para vizinhos)” (Slee, 2017, p. 34). A ideia central era usar “a força da internet para dar escala a isso, de modo que nós como indivíduos possamos contar cada vez mais uns com os outros e menos com corporações distantes” (Slee, 2017, p. 34). Nesse ínterim, a Economia de Compartilhamento tenderia a ajudar indivíduos vulneráveis a se tornarem microempresários. Partindo de uma concepção de igualdade e de ajuda em utilizar os recursos que se encontram subutilizados.

Para Slee (2017) essa é a forma da Economia de Compartilhamento em sua aparência imediata ou como foi pensada na sua origem pelos pioneiros. Na sua “essência” essa tipologia de economia transformou-se em um “livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas” (Slee, 2017, p. 35). Esses serviços culminaram em “uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de ser deletados pelos clientes” (Slee, 2017, p. 35). Criou-se uma cisão entre aqueles que planejam as plataformas e a grande massa de trabalhadores que tendencialmente tornaram-se um exército industrial de reserva (Marx, 2020).

No contexto da Indústria 4.0, as relações sociais entre pessoas podem ser percebidas como relações entre coisas, perdendo a dimensão humana e social: a

reificação é intensificada, pois as relações de produção se tornam cada vez mais mediadas por tecnologias e processos automatizados (Araujo, 2022). Quando a automação digital substitui o trabalho humano, o “trabalho morto”² não apenas substitui as funções desempenhadas pelos trabalhadores, mas também atua de maneira autônoma. Ou seja, as máquinas não apenas seguem instruções, mas têm a capacidade de agir de forma independente, tomando decisões com base em algoritmos e aprendizado de máquina.

É a partir da década de 1970 que as grandes indústrias foram de forma gradativa incorporando a utilização de microeletrônica e da conectividade em rede no sistema e relações produtivas (Franco; Ferraz, 2019). Conseqüentemente, houve alteração na composição de diversas empresas, sobretudo na indústria de bens, com menos força de trabalho empregada e maior investimento em aparatos tecnológicos e maquinário relacionados aos componentes computacionais (Franco; Ferraz, 2019).

Isso significa que na Indústria 4.0, “[...] progressivamente, toda a cadeia de produção e reprodução do valor está sendo automatizada digitalmente, desde o trabalho socialmente combinado na esfera da produção [...] até o capital financeiro em seu estágio de acumulação fictícia [...]” (Araujo, 2022, p. 25). Na era digital, a “mão invisível”³ é representada pelos algoritmos, que desempenham funções de gestão e coordenação, bem como influenciam processos subjetivos, como preferências de consumo e tomadas de decisão (Araujo, 2022).

Sem escapatória, o processo de trabalho ganha uma nova materialidade no ambiente digital, indicando que as atividades laborais não estão mais restritas a processos físicos, mas são moldadas e coordenadas por algoritmos digitais (Araujo, 2022). Ainda para Araujo (2022), a automação do processo tecnológico é destacada como capaz de imitar e materializar eletronicamente tanto os aspectos subjetivos quanto objetivos que coordenam a atividade humana na produção.

Fica claro que a disseminação de novas tecnologias e da internet não apenas alterou o ambiente de produção, mas toda sociabilidade humana relacionada ao movimento do capital (Franco; Ferraz, 2019). Embora se considere os ganhos obtidos

² A expressão “trabalho morto” refere-se ao trabalho armazenado em tecnologias, máquinas e automação com base em Araujo (2022).

³ O termo “mão invisível” diz respeito à metáfora usada por Adam Smith para descrever como o mercado, o qual pode autorregular-se quando deixado livre.

pelas inovações tecnológicas, “[...] há o movimento de rebaixamento do custo do valor da força de trabalho, forçando os processos de desregulamentação das proteções trabalhistas legais e o aumento das terceirizações” (Franco; Ferraz, 2019, p. 848).

Como podemos observar, dentro desse contexto, emergem fenômenos que envolvem questões sociais e laborais notáveis, como a uberização do trabalho, temática principal da nossa pesquisa, a qual vamos nos debruçar dada sua importância e necessidade de problematização na área jurídica. Diante disso, Franco e Ferraz (2019) destacam a importância da tecnologia da conectividade na ascensão do trabalho vinculado ao processo de uberização.

A uberização se refere ao fenômeno em que o trabalho é organizado e mediado por meio de plataformas digitais, seguindo um modelo semelhante ao adotado pela empresa Uber. Esse modelo caracteriza-se pela prestação de serviços de forma independente, muitas vezes através de contratos temporários ou sem vínculo empregatício formal. O trabalho, por sua vez, é fortemente dependente do ambiente virtual proporcionado pelas plataformas digitais, as quais atuam como intermediárias, conectando prestadores de serviços (trabalhadores independentes) aos consumidores desses serviços por meio de aplicativos online (Franco; Ferraz, 2019).

Ao contrário do que era comum na era do automóvel, com relações produtivas baseadas nos modelos taylorista e fordista dominante no século XX, percebemos que as empresas flexíveis desta fase digital-informacional-financeiro “[...] vêm impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho, no qual a flexibilidade, a informalidade e a intermitência se convertem em partes constitutivas do léxico, do ideário e da pragmática da empresa corporativa global” (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 32).

Antunes (2020, p. 8) cita como exemplo desse cenário a Uber, no qual os trabalhadores e seus automóveis são responsáveis pelas despesas, como o pagamento de “[...] seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria do mais-valor gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho”. A uberização então desafia o modelo tradicional de emprego, uma vez que os trabalhadores são considerados autônomos e não possuem os mesmos benefícios e proteções associados a empregos formais.

A força de trabalho passa a ser composta por motoristas, entregadores e profissionais de diversas áreas que atuam de forma independente por meio de plataformas. Por outro lado, há armadilhas discursivas que, novamente, apagam a realidade desse tipo de atividade, formando o que Filgueiras e Antunes (2020, p. 35) destacam como uma situação de aparência contraditória: “[...] poucas vezes o trabalho foi tão estritamente controlado (agora pela via informacional-digital), enquanto o discurso apologético não para de propagandear as benesses do trabalho autônomo, livre, do empreendedorismo etc.”.

A partir dessa contextualização inicial, na sequência vamos adentrar na complexidade do vínculo empregatício com as plataformas digitais no cenário brasileiro. Então, apresentamos aspectos relacionados ao aplicativo Uber. Em seguida, discutimos sobre a questão trabalhista de autonomia e subordinação, sobretudo por sua dicotomia, apresentando as características e diferenças dos termos. Depois, serão descritas as soluções adotadas pela jurisprudência estrangeira com foco em situações que apontam autonomia por um lado e, outras que indicam subordinação nas relações de trabalho.

2.1 A COMPLEXIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM AS PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

A disseminação do uso de computadores, da internet, bem como a automação dos processos produtivos, impulsionou o aumento do desemprego e da informalização da força de trabalho no Brasil, dando novas caras a uma classe trabalhadora cada vez mais terceirizada, subcontratada, informalizada e precarizada em meio à era digital. Sendo assim, “a articulação resultante dessas mutações nos padrões produtivos e tecnológicos, incentivadas pela intensificação dos níveis de exploração da força de trabalho, constituiu-se no *leitmotiv* do capitalismo da era neoliberal no Brasil” (Antunes, 2018, p. 34, grifo do autor).

Embora a onda de flexibilizações estivesse lançada desde os anos 1990, período mais agudo da desertificação neoliberal social no Brasil (Antunes, 2014), o processo de precarização da força de trabalho se aprofundou significativamente com a aprovação da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). Essas aprovações geraram mais de 100 alterações na Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), trazendo um conjunto de práticas de contratação flexíveis e novas modalidades contratuais sem a configuração de vínculo trabalhista.

Assim, a supressão de direitos trabalhistas passou a ser legitimada pelo Estado a partir de duas vertentes: da flexibilização trabalhista, que mitiga a força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho. Ou seja, “trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada” (Delgado, 2019, p. 72) e da desregulamentação trabalhista, situação em que o Estado se retira do marco regulatório de determinadas relações, atribuindo a regência da matéria ao livre arbítrio da autonomia privada. Nessa medida, “a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor” (Delgado, 2019, p. 74).

Por um lado, a Reforma Trabalhista flexibilizou normas contratuais ao inserir inovações disruptivas na CLT, como o denominado contrato de trabalho intermitente (art. 443, caput e § 3º; art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT), que oficializa o “bico” e o “contrato zero hora” de forma extremamente controversa por manter empregados registrados, via CLT, sem assegurar diversas proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho. Para Silva (2017, p. 74), “a figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada (nem vamos falar de dignidade assegurada, pois isso já seria ir longe demais)”.

Por outro lado, a Reforma desregulamentou o trabalho ao garantir a exclusão do trabalhador autônomo exclusivo e contínuo do arcabouço normativo pactuado na CLT (art. 442-B da CLT), constituindo um “incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia” (Delgado, 2019, p. 77). Como afirma Silva (2017, p. 68), o “legislador anda mal quando tenta adulterar natureza jurídica de uma parcela ou de uma relação. [...] A solução mais confusa é ele próprio vir afirmar que não existe relação de emprego onde há potencial para ocorrer relação de emprego”.

No mesmo sentido, a inserção da prevalência do negociado sobre o legislado autorizou a prevalência da autonomia negocial sobre os diplomas legislativos (art. 611-A da CLT), modificação que “evidencia o enorme espaço que se quis abrir à

negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País” (Delgado, 2019, p. 78). Isto é, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, as vertentes da flexibilização trabalhista e da desregulamentação trabalhista instauram uma precarização ainda mais profunda no mundo do trabalho brasileiro, visto que a nova legislação oferece um mosaico de possibilidades de trabalhos desregulados (Lima; Bridi, 2019).

Nesse viés, a porosidade normativa se tornou o substrato essencial para a reprodução de novas formas de trabalho completamente permeadas por tecnologias comandadas pelo capitalismo informacional e digital, que colocam uma multidão de trabalhadores como colaboradores e empreendedores de si mesmos. Uma expressão desses novos postos de trabalho se dá no âmbito das plataformas digitais, especialmente no setor de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias em decorrência do caráter precursor da empresa Uber.

Atualmente, a doutrina e a jurisprudência nacional têm se referido ao termo “uberização do trabalho” para nomear as condições de trabalho flexíveis, desprotegidas, que nublam a relação de emprego. Um fenômeno complexo, desregulamentado e que tem ameaçado gravemente o futuro a um trabalho digno no Brasil.

2.2 O APLICATIVO DE TRANSPORTE UBER

A Uber se posiciona como um aplicativo que atua como intermediário, sendo uma plataforma que conecta motoristas que atuam independentemente com passageiros que necessitam de serviços de mobilidade urbana. Como a própria empresa afirma em seu site, “a Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis” (Uber, 2023). Aparentemente, apresenta-se como um meio facilitador, porém, mascara a transferência de riscos e custos aos trabalhadores, os quais são chamados de “parceiros”, “colaboradores” e até “empreendedores”, como uma forma de eufemismo (Lima; Bridi, 2019).

O principal debate está associado às características das categorias estruturantes da acumulação capitalista que englobam relações de trabalho virtualizadas (Franco; Ferraz, 2018). Diante disso, a uberização do trabalho se apresenta como um “novo” formato de acumulação capitalista em vista da sua forma

de mediação do enquadramento do trabalhador, o qual fica responsável pelos principais meios de produção da sua atividade produtiva (Franco; Ferraz, 2019), modificando a ordem geralmente praticada.

Dessa forma, a uberização nomeia condições de trabalho flexíveis e desprotegidas, nublando a relação de emprego (Lima; Bridi, 2019). O conceito provém da Uber, criada em 2009 e fundada oficialmente em 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Intitula-se uma empresa de tecnologia em vez de transporte, o que possibilita disfarçar a relação de emprego, uma titulação estratégica, “[...] na medida em que se definem como plataforma que disponibiliza uma relação entre motoristas (proprietários de carro) e clientes (passageiros) [...]” (Lima; Bridi, 2019, p. 335).

Os usuários do aplicativo podem solicitar um veículo para um endereço escolhido, rastreando o motorista em tempo real e podendo efetuar o pagamento online (por cartão de crédito, crédito no próprio aplicativo, transferência – pix ou dinheiro em espécie). Ao final da corrida, o usuário pode avaliar sua experiência por meio de notas e comentários que o próprio aplicativo solicita para que os motoristas possam ser avaliados.

Em termos de negócios, define-se como uma plataforma que opera no cenário da economia do compartilhamento, proporcionando fonte de renda para os trabalhadores e oferecendo facilidade e conveniência para passageiros. Diante disso, a Uber (2024) salienta que “não é uma empresa de transporte”, “não é um serviço de carona paga ou remunerada” e “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”.

No Brasil, chegaram em 2014, primeiro no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, encontram-se em mais de 500 cidades tanto capitais quanto regiões metropolitanas, estando em todos os estados brasileiros (Uber, 2023). Seu objetivo é oferecer opções práticas e acessíveis por meio da sua plataforma para mobilidade e delivery a todos os usuários. Assim, “para quem dirige ou entrega por meio da plataforma, a Uber representa uma forma flexível de gerar renda, que pode ser ativada de maneira fácil e rápida” (Uber, 2023). Conforme dados do primeiro trimestre de 2022 da Uber (2023), há 6,5 milhões de

motoristas/entregadores no mundo e 1 milhão no Brasil, bem como 142 milhões de usuários no mundo e 39 milhões no Brasil.

Importante destacar que, em um primeiro momento, as tecnologias podem apresentar o potencial de facilitar o trabalho, porém “[...] em uma sociedade neoliberal, as novas ocupações são desreguladas pelo Estado e pelo mercado com vistas à mera redução de custos do trabalho” (Lima; Bridi, 2019, p. 337). Na realidade, o que acontece na uberização, como consequência da economia de plataforma, é que “[...] o trabalhador é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um *app* que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado” (Lima; Birdi, 2019, p. 335, grifo dos autores). Como já mencionamos, é uma atividade chamada de “bico”, em geral feita por jovens e constituinte da *gig economy*.

Sobre a economia compartilhada, sua base está no compartilhamento de serviços e reaproveitamento de bens para estimular a geração de novas relações, fontes de renda e aumentar a vida útil de materiais. O foco está justamente nas relações estabelecidas entre as pessoas que ocorrem a partir de trocas (seja de serviços e/ou bens). Gerhard, Júnior e Câmara (2019, p. 801) alertam para o fato de que “o foco excessivo nos objetos e atores que compõem as práticas da economia do compartilhamento desvirtua o foco do que realmente importa na sua construção: a relação entre pessoas, suas interações com a materialidade dos objetos trocados”

Diferentemente da economia tradicional que apresenta papéis definidos entre clientes, fornecedores, produtores, na economia do compartilhamento as funções são mutantes, podendo exercer múltiplas funções, variando de acordo com as necessidades do mercado e suas mudanças contextuais, sociais, comportamentais e econômicas. Os atores sociais envolvidos atuam como agentes conectores com objetivo de garantir o fluxo de recursos. As práticas são então colaborativas, “[...] aceitando praticamente qualquer ação entre agentes de mercado realizada em pares ou grupos e que compartilhem de um bem ou serviço em comum” (Gerhard; Júnior; Câmara, 2019, p. 799).

No cenário desse tipo de economia, desenvolveram-se aplicativos e empresas virtuais, colocando em contato os demandantes de serviços (como caronas e carros), permitindo a obtenção de renda, logo, “a empresa virtual disponibiliza o *app* a partir

de uma taxa determinada e, a partir daí, junta o prestador de serviço com o demandante desse mesmo serviço” (Lima; Birdi, 2019, p. 335, grifo dos autores). Outros exemplos de negócios que costumam ser exemplos, são o Airbnb⁴ e o BlaBlaCar⁵. O primeiro conecta espaços disponíveis para aluguel com pessoas que estão buscando acomodações em suas viagens. Já o segundo, é um aplicativo de caronas, no qual passageiros podem procurar motoristas para determinados trechos escolhidos.

Já Franco e Ferraz (2018) fazem um contraponto sobre a economia do compartilhamento e sua associação com a atividade uberizada, enxergando os conceitos de forma distinta. Para os autores, “a uberização não consiste em compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (Franco; Ferraz, 2018, p. 849).

Ao contrário do que é pregado na mídia e até em trabalhos acadêmicos, Filgueiras e Antunes (2020) acreditam não haver o movimento da economia do compartilhamento pautado em valores cooperativos. Então, empresas como o Airbnb acabaram se tornando indústrias gigantes, capitalizadas e profissionalizadas, “[...] sendo seus supostos “membros compartilhadores” majoritariamente constituídos por prestadores de serviços que buscam formas de ganhar dinheiro – e os investidores cobram para que o modelo de negócios dessas empresas tenha um bom retorno [...]” (Franco; Ferraz, 2018, p. 849). Novamente, uma forma de mascarar a concretude das relações de trabalho, sociais e corporativas.

Do ponto de vista do cliente, a Uber afirma sua facilidade, conveniência e flexibilidade, associada, em muitas vezes, a preços competitivos se compararmos com os serviços de transporte mais tradicionais, como táxis. A solicitação rápida de veículos, acompanhamento do trajeto, pagamento sem dinheiro físico e a possibilidade de avaliação são considerados diferenciais. Além disso, ocorre também

⁴ Airbnb se intitula como “uma comunidade construída com base no pertencimento” (Airbnb, 2023). Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/help/article/2503>.

⁵ BlaBlaCar se caracteriza como uma “[...] a rede de viagens baseada na comunidade nº1 no mundo, que possibilita que mais de 90 milhões de membros compartilhem caronas através de 22 países” (Blog, 2023). Disponível em: <https://blog.blablacar.com.br/about-us>.

a avaliação por ambos os lados, ou seja, tanto o passageiro avalia o motorista quanto o trabalhador avalia seu cliente.

Para atrair os públicos envolvidos, a Uber utiliza de estratégias discursivas, assim como de marketing para se posicionar no mercado e continuar relevante. Com estratégias também dentro do aplicativo, observamos a criação de promoções, códigos de desconto e programas de fidelidade para incentivar o uso dos serviços. Ademais, praticam discursos de atração específicos para os motoristas, utilizando-se de valores sociais e culturais, bem como de mercado, para serem percebidos como uma empresa que oferece benefícios vantajosos para se trabalhar como empreendedor, autônomo e dono/proprietário de si/do negócio.

Como aponta Antunes (2018), o empreendedorismo é uma forma exemplar de ocultar o trabalho assalariado pelo pretexto do trabalho autônomo, encontrando eco em base social e se tornando uma mistificação, uma vez que o empreendedor se imagina como proprietário de si-mesmo, mas na realidade se reduz em proletário de si-próprio. Outro argumento explorado é que plataformas e aplicativos desenvolvem ambientes de trabalho mais atrativos e até criativos, em especial para quem tem estilos de vida diferentes e busca menos a rigidez encontrada em empregos tradicionais a fim de facilitar a manutenção de mais de um emprego (Filgueiras; Antunes, 2020).

Ainda, alegam que os trabalhadores podem realizar as atividades quando e onde querem, o que provém da inexistência do compromisso formal para continuidade da contratação de serviços (Filgueiras; Antunes, 2020). Não podemos deixar de mencionar, de acordo com Filgueiras e Antunes (2020, p. 38), que a busca por controle do capital “[...] se esforça e se reproduz com a ideia de que os/as trabalhadores/as estão se autogerindo. Mas, contrariamente, as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam”.

Por um lado, temos o discurso da liberdade, flexibilidade, facilidade, empreendedorismo, tecnologia e maneiras inovadoras de gerir e trabalhar. Enquanto por outro, encontramos efetivamente a criação e intensificação de formatos/produções/mediações/controles que precarizam as relações de trabalho. Dessa forma, a uberização representa desafios sociais e jurídicos em diversos países,

em especial devido a questões trabalhistas e previdenciárias relacionadas ao status dos trabalhadores.

2.3 A DICOTOMIA ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO

Tendo já reconhecido o percurso histórico até a emergência do capitalismo informacional e digital, bem como a complexidade e problemáticas envolvidas no trabalho digital, vejamos agora como tem sido entendidos os aspectos relativos à autonomia e à subordinação nas relações laborais mediadas por plataformas digitais. Importa iniciar este tópico lembrando que a dignidade do trabalho e do trabalhador estão muito além da questão de autonomia e subordinação nas relações particulares de trabalho.

Por isso, em nossa Constituição Federal (CF) são muitos os dispositivos que tratam do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, seja como fundamento da República (artigo 1º, IV); direito fundamental de exercício de qualquer ofício ou profissão, exceto no que se contraponha à lei (artigo 5º, XII); a proteção profissional relativa ao sigilo da fonte (artigo 5º, XIV); o trabalho enquanto direito social fundamental (artigo 6º); o rol exemplificativo de direitos trabalhistas (artigo 7º); o trabalho enquanto fundamento da ordem econômica (artigo 170); a busca do pleno emprego enquanto fundamento da ordem econômica (artigo 170, VIII); o trabalho enquanto primado da ordem social (artigo 193, caput); e, muitas outras disposições relativas à promoção do trabalho digno e proteção do trabalhador.

No plano infraconstitucional, de modo geral a proteção das relações de trabalho está prevista CLT, de onde, por sua importância para a definição de trabalho subordinado, destacamos o artigo 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”; e, o artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nesse sentido, o vínculo empregatício no Brasil se caracteriza por cinco elementos essenciais: trabalho prestado por pessoa física, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Constatados os cinco elementos na realidade fática da prestação do serviço, a relação existente é de emprego.

Não obstante a importância dos demais elementos – trabalho prestado por pessoa física, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade – a subordinação foi elevada, por meio da jurisprudência produzida no decorrer dos anos posteriores à CLT, à condição de elemento de “maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia” (Delgado, 2019, p. 348). Passando à discussão doutrinária acerca de autonomia e subordinação, Oliveira e Dorneles (2013, p. 65) explicam que:

é trabalhador autônomo aquele que presta seus serviços sem subordinação, de forma autodeterminada. O trabalhador autônomo, como regra geral (embora possa haver exceções), dispõe de seus próprios instrumentos de trabalho, escolhe seus horários, assume os riscos de seu negócio e tem liberdade para decidir se irá ou não realizar seus serviços, desempenhando-os sem fiscalização direta e com autonomia técnica.

O trabalho prestado por meio da plataforma Uber traz, inegavelmente, alguns elementos aproximados à autonomia, especialmente levando em conta o conceito acima, quando alude a “dispor de seus próprios instrumentos de trabalho”. Isto é, trabalhadores com seus automóveis, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc.

Delgado (2019) caracteriza o trabalho autônomo como aquele que se afasta dos requisitos necessários para a relação de emprego, em especial pela ausência de subordinação e, em acréscimo, a pessoalidade. Nas palavras do autor:

a diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho (Delgado, 2019, p. 397).

Para Delgado (2019), são três as dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. A subordinação clássica (ou tradicional) é a modalidade mais comum e deriva do contrato de trabalho, que historicamente substituiu a servidão do trabalhador. Por sua vez, a objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador aos objetivos do empreendimento econômico do empregador. Já a terceira dimensão da subordinação, a estrutural, é a que abrange o trabalhador

inserido na dinâmica empresarial, cumprindo com tarefas, independentemente de receber ordens diretas ou indiretas de parte do empregador. Assim, “o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (Delgado, 2019, p. 352). Ao elencá-las, o jurista ressalta que:

a conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 217).

Sob este enfoque, sabe-se que na dinâmica principiológica do Direito do Trabalho, a realidade fática em que se insere a prestação dos serviços sempre deve prevalecer em detrimento da forma adotada pelos contratantes. A jurisdição trabalhista se pauta pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Nas palavras de Rodriguez (1997, p. 217), “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. No mesmo caminho, Barros (2008, p. 185) leciona que:

o princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Dessa maneira, a caracterização da relação jurídica entre a Uber e os motoristas não está condicionada a qualquer contrato formal entre eles ou mesmo à autodefinição promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um contrato realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos presentes no vínculo entre as partes.

Baboin (2017) analisa o modelo de funcionamento da Uber, destacando que dois são os principais recursos utilizados pela plataforma: trabalho humano e infraestrutura de processamento de dados, na qual encontra-se o algoritmo, um bem não competitivo, não consumível, imaterial, que permite a empresa executar indefinidamente sua atividade comercial. Considerando a subordinação como

elemento qualitativo daquele que se sujeita ao controle de outrem para a venda de sua força de trabalho, Baboin (2017) apresenta uma série de normas que a Uber estabelece para seus motoristas. O autor também discute a definição unilateral do preço dos serviços por parte da Uber e a questão da avaliação que os clientes fazem da prestação de serviço pelos motoristas, chamando a atenção para os parâmetros de avaliação e a nota de corte definidos unilateralmente pela plataforma, como forma de dirigir o trabalho desenvolvido pelos motoristas.

Nesta linha de argumentação, Baboin (2017) entende que as empresas que utilizam da estratégia de trabalho sob demanda, na verdade não renunciaram ao poder diretivo e da subordinação que exercem sobre os trabalhadores. Porém, conseguiram, por meio de sistemas eletrônicos ampliar o controle gerencial e estrutural sobre a mão de obra prestadora de serviços, e, com isso, transferir os riscos e custos para os trabalhadores eufemicamente chamados de “parceiros”, “colaboradores, e mesmo “empreendedores”.

Kalil (2019) examina a noção de que os trabalhadores podem trabalhar como, quando e quanto quiserem. A conclusão de Kalil (2019), observando que a situação dos trabalhadores via aplicativos combina condições de trabalho subordinado e de trabalho autônomo, é a busca por uma posição intermediária, que escape do tudo ou nada que deixa os trabalhadores desprotegidos. Na leitura do autor, esta busca de uma posição intermediária é a forma também de se superar as noções de regulação do trabalho típicas da sociedade industrial.

Assim, a análise da relação de emprego constitui, de fato, uma questão de interesse público. E sua configuração se baseia no conceito jurídico do elemento “subordinação”, que, como discorrido ao longo deste tópico, possui nítido caráter multidimensional, percebida não só pela doutrina e jurisprudência, como também pelo próprio legislador.

Nesse sentido, imprescindível mencionar a Lei 12.551/2011, que modificou a redação do art. 6º da CLT, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional clássica:

- Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
- Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Fato é que o controle informatizado exercido pela Uber, ainda que seja um controle exercido primordialmente por um código de computador, sem gerência intensiva de um superior hierárquico, é equivalente ao controle pessoal e direto. Perante isso, adentramos a seguir em soluções adotadas pela jurisprudência estrangeira pelo direito comparado para uberização do trabalho, a fim de apresentar possibilidades e casos para nossas reflexões.

2.4 SOLUÇÕES ADOTADAS NO ÂMBITO DO DIREITO COMPARADO

Embora o debate da uberização das relações de trabalho tenha ganhado grande relevo mundial, o Brasil ainda não tem jurisprudência firmada quanto à relação jurídica existente entre motoristas e as respectivas plataformas tecnológicas que gerenciam a prestação de serviços. Por outro lado, o direito comparado tem trazido grandes lições sobre a forma de análise das relações de trabalho implementadas pelas novas modalidades de prestação de serviços por meio de plataformas digitais. Assim, buscando adequar-se à inafastável realidade do século XXI, mas sempre, de forma a assegurar, de fato, a dignidade dos trabalhadores.

Citam-se, a título exemplificativo, a implementação então inovadora, realizada pela Espanha em 2007, com a promulgação do “*Estatuto del trabajo autónomo*” — Lei nº 20/2007 (Espanha, 2007), e a decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido em 2021, que finalmente reconheceu vínculo de emprego aos motoristas da Uber envolvidos no caso de 2016 (Época Negócios, 2021). Fica evidente que a condição de trabalhador autônomo ou empregado dos motoristas da Uber está sendo objeto de questionamento em diversos países, por autoridades administrativas e judiciais, como se verá a seguir.

Na Espanha, em 2007 foi aprovada a Lei nº 20, que promulgou o “*Estatuto del trabajo autónomo*”. O objetivo da lei é assegurar um patamar mínimo de direitos, aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive aos efetivamente autônomos. Prevê-se

também, no Capítulo III, do Título II, do Estatuto, um regime específico para a tutela dos trabalhadores parassubordinados, que são denominados no país como “*trabajadores autónomos económicamente dependientes*”, devendo reunir, de forma simultânea, as condições elencadas no artigo 11, §2º:

- a) “não possuir empregados, nem contratar ou subcontratar, no todo ou em parte, a atividade com terceiros, tanto com relação à atividade contratada com o cliente do qual depende economicamente, quanto com relação às atividades que possa contratar com outros clientes”;
- b) “não executar a sua atividade de maneira indiferenciada em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob qualquer modalidade de relação de emprego com o cliente”;
- c) “dispor de infraestrutura produtiva e material próprios, necessários para o exercício da atividade e independentes daqueles de seu cliente, quando em tal atividade sejam economicamente relevantes”;
- d) “desenvolver a sua atividade com critérios organizativos próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que possa receber de seu cliente”;
- e) “perceber uma contraprestação econômica em função de sua atividade, de acordo com o pactuado com o cliente e assumindo o risco e a ventura daquela”.

No preâmbulo do Estatuto, esclarece-se que o objetivo dessa previsão foi “a necessidade de dar cobertura legal a uma realidade social: a existência de um conjunto de trabalhadores autônomos que, não obstante a sua autonomia funcional, desenvolvem a sua atividade com uma forte e quase exclusiva dependência econômica do empresário ou cliente que os contrata”.

Ainda menciona que, embora sejam previstos direitos a esses trabalhadores, a regra geral que continua imperando em suas relações com seus clientes é o princípio da autonomia da vontade. Não obstante a sua dependência econômica, ele é um trabalhador autônomo e o contrato por ele firmado é de natureza civil ou mercantil, e não trabalhista.

Nesse sentido, é a decisão do “*Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid*” (Espanha, 2018), que em 2018, entendeu que o entregador da empresa Glovo⁶ seria um trabalhador autônomo economicamente dependente. Na referida sentença, o julgador considerou o que foi acordado pelas partes em detrimento da realidade material do ocorrido.

No caso do Reino Unido, existe uma categoria de trabalhadores semelhantes aos parassubordinados, denominados “*workers*”, os quais se encontram em uma situação intermediária entre os empregados (“*employees*”) e os autônomos (“*self-employed*”). Tradicionalmente, apenas os empregados eram destinatários das leis trabalhistas.

Em 2021, a Suprema Corte britânica negou, por unanimidade, recurso da Uber contra decisão da justiça trabalhista de Londres que, em 2016, havia reconhecido o vínculo de emprego de um grupo de cerca de 20 motoristas (*Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.*). A Uber se apresentou como um agente terceirizado de reservas, alegando que seus motoristas eram autônomos (“*self-employed*”). Mas o tribunal decidiu que os motoristas eram “trabalhadores” (*workers*), o que faz com que tenham direito a salário-mínimo, férias e aposentadoria.

Já na Alemanha, a nona turma do *Bundesarbeitsgerichts*, equivalente germânico ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu, em 2020, o vínculo de emprego de trabalhador com plataforma digital baseado na subordinação algorítmica e gamificação. O trabalhador, que havia perdido a causa nas duas primeiras instâncias, conseguiu reverter parcialmente na Corte Superior Trabalhista.

O Tribunal entendeu que, conforme o § 611^a do Código Civil Alemão (BGB), a condição de empregado se dá quando o trabalho é realizado para terceiros de acordo com diretrizes do contratante. Se o trabalhador contratado por outra forma contratual demonstrar que na realidade se trata de uma relação de emprego, a designação do contrato é irrelevante.

⁶ A Glovo foi fundada em 2014 na Espanha, oferecendo serviços de plataforma em logística ligando os utilizadores a empresas e correios. Segundo a empresa, “Nossa plataforma conecta pessoas com possibilidades. Nossa missão é dar a todos acesso fácil a qualquer coisa em sua cidade” (Jobs, 2024).

A Corte Superior afirmou que o “*crowdword*” realizado por meio de plataformas pode ser reconhecido como uma relação de trabalho. Se o contratante controlar o trabalho por meio da plataforma online por ele operada de tal forma que o contratante não seja livre para organizar seu trabalho quanto ao local, tempo e conteúdo, estaremos diante de uma relação de emprego, decidiu o Tribunal.

Por oportuno, nos Estados Unidos, a Assembleia Legislativa da Califórnia aprovou lei que obriga as empresas de aplicativo Uber e Lyft⁷ a contratarem seus motoristas como empregados, formalizando, portanto, a relação de emprego entre a plataforma e os trabalhadores. Nessa mesma linha, em 2020, a Divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova York (“*Appellate Division, Third Department*”) qualificou os motoristas da Uber como empregados, e não trabalhadores autônomos. E assim, com direito ao seguro-desemprego, confirmando duas decisões da Comissão de Recursos de Seguro-Desemprego (“*Unemployment Insurance Appeal Board*”) ocorridas em 2019.

A decisão reafirmou que a existência de uma relação de emprego é uma questão de fato e deve ser observada a partir de diversos fatores, sendo o controle exercido em relação aos trabalhadores o mais importante. Essa nova tendência e, até em certa medida, realidade em outros países, de reconhecimento do vínculo empregatício, em especial nos casos relativos aos motoristas da Uber, vem ganhando adeptos também no Brasil, com algumas tentativas de celebração de acordo já em segunda instância.

⁷ A Lyft é uma empresa que conecta motoristas e usuários de carros e foi fundada em 2012 nos Estados Unidos. Em suas palavras, “Desde soluções de transporte acessíveis até controle de despesas facilitado, nós ajudamos sua empresa a ir mais longe ao fazer com que as pessoas cheguem aonde precisam estar” (Lyft, 2024).

3 IMPLICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Diante da compreensão do fenômeno da uberização do trabalho, a discussão envolvendo a natureza jurídica da prestação desses serviços também terá implicações na previdência, sendo necessárias medidas que assegurem o efetivo recolhimento das contribuições correspondentes. Logo, sem a pretensão de esgotar o assunto, é importante enfatizar que nessa seara também se faz imprescindível assegurar a proteção do trabalhador uberizado, pois o constituinte originário desejou que todos os cidadãos fossem protegidos, de alguma forma, dentro do sistema da seguridade social.

À princípio, a Constituição Federal define, em seu artigo 194, as diretrizes a serem seguidas com objetivo de assegurar direitos referentes à saúde, previdência e assistência social nos seguintes termos:

- Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.
- Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:
 - I - universalidade da cobertura e do atendimento;
 - II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
 - III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
 - IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
 - V - equidade na forma de participação no custeio;
 - VI - diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social;
 - VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

Assim, o conceito de seguridade social compreende três pilares: previdência, assistência e saúde. Para o adequado funcionamento do sistema, é necessário um conjunto integrado de ações do poder público e da sociedade (Bocayuva, 2022).

Embora os três pilares sejam igualmente importantes, esse capítulo se concentrará apenas na questão previdenciária, devido às implicações que poderão ocorrer com o trabalho uberizado para o referido seguimento. Diferentemente do que ocorre com os outros dois pilares mencionados, a previdência social exige do trabalhador uma contribuição direta como condição de acesso às prestações previdenciárias.

Castro e Lazzari (2019, p. 47), explicam o conceito de Previdência Social da seguinte forma:

Previdência Social é o sistema pelo qual, mediante contribuição, as pessoas vinculadas a algum tipo de atividade laborativa e seus dependentes ficam resguardadas quanto a eventos de infortúnica (morte, invalidez, idade avançada, doença, acidente de trabalho, desemprego involuntário), ou outros que a lei considera que exijam um amparo financeiro ao indivíduo (maternidade, prole, reclusão) mediante prestações pecuniárias (benefícios previdenciários) ou serviços.

Nesse sentido, o sistema de proteção social é amplamente vinculado à condição de empregado, sendo bastante limitado devido apenas àqueles inseridos no mercado formal de trabalho ou aos que, mensalmente, contribuem de forma facultativa para a Previdência Social. Isso ocorre porque o acesso às garantias previdenciárias é condicionado por contribuições prévias e estabelecidas de acordo com a média das contribuições realizadas. Ou seja, não existe benefício sem custeio. A ideia da Previdência Social é equivalente a uma contratação de seguro comum (Bocayuva, 2022).

O artigo 201 da Constituição Federal ordena que a Previdência Social deve ser organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), de natureza contributiva e filiação obrigatória (Brasil, 1988). Exclui-se desse rol de beneficiários os trabalhadores abarcados pelos regimes próprios (servidores públicos e militares).

- Art. 201. A Previdência Social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória,

observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes (...).

Conforme se verifica, o caráter compulsório da filiação advém da regra constitucional prevista no artigo 201 da Constituição Federal de 1988, bem como, da Lei 8.213/1991 e se mostra adequado ao regime brasileiro, pois se coubesse ao trabalhador escolher se iria ou não contribuir, estaria prejudicado o ideal da solidariedade social. Ainda mais, que diante das precárias condições salariais as quais o trabalhador é submetido, ao seu arbítrio esse valor faria grande diferença no orçamento mensal, sendo certamente, utilizado para fins diferentes da contribuição.

Dessa maneira, é possível entender que o financiamento da Previdência Social se dá também através das contribuições realizadas pelos cidadãos que realizam alguma atividade profissional, diga-se também, pois os empregadores são obrigados a contribuir, além do Estado, que destina parte da arrecadação tributária para o custeio da seguridade. Contudo, ressalta-se: só usufrui dela aquele que diretamente contribui, ao contrário dos dois ramos da seguridade social, a saúde (que é direito de todos) e a assistência social (que é devida apenas a quem dela necessitar).

A discussão sobre os impactos na previdência à luz das novas relações de trabalho motivou a realização do presente capítulo. Especialmente, em vista do estrondoso avanço dessa forma de trabalho na economia atual, fez aumentar significativamente o número de trabalhadores informais no mercado, o que inevitavelmente repercutirá no sistema previdenciário, sobretudo pelas controversas decisões do Poder Judiciário sobre o tema.

3.1 INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS: MARCOS REGULATÓRIOS

Em sintonia com a Reforma Trabalhista de 2017, o trabalho por meio de aplicativos de transporte foi reconhecido pelo Estado como uma atividade econômica de transporte remunerado privado individual de passageiros, o que resultou na edição da Lei n. 13.640/2018, que promoveu alterações na Lei n. 12.587/2012.

A Lei n. 12.587/2012 instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana que, por sua vez, foi alterada pela Lei n. 13.640/2018 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Com as alterações promovidas no ano de 2018, o inciso X do art. 4º da Lei 12.587/2012 passou a contemplar o transporte mediado por plataformas tecnológicas ou “aplicativos”. Importante salientar que a Uber chegou no Brasil somente em 2014. Por essa razão, a Lei n. 12.578, que é de 2012, não tratou sobre este serviço nem sobre os similares que vieram depois (99, Cabify, inDrive⁸).

Posto isso, três fatores foram determinantes para deflagrar o processo de regulamentação da atividade de trabalho por meio de aplicativos de transporte no Brasil:

- a) o conflito estabelecido pela categoria de taxistas, que passaram a cobrar que o Congresso Nacional regulamentasse o tema;
- b) a forte pressão das empresas de aplicativo para que a regulamentação fosse flexível; e,
- c) a luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da categoria, com o mínimo de proteção social.

A Lei 13.640/2018 fez inserir também na Lei 12.587/2012 o art. 11-A para estabelecer que compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal a regulamentação e fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual. Assim, cabendo aos referidos entes federados efetuar a cobrança dos tributos

⁸ A inDrive foi fundada em 2013 na Rússia com “[...] soluções de mobilidade e serviços que privilegiam a liberdade de escolha das pessoas, mantendo o elemento humano como centro na tomada de decisões. Nossa plataforma permite que motoristas e passageiros cheguem a um acordo sobre preço, rota e outros detalhes de cada viagem entre si” (Indrive, 2024).

municipais envolvendo a prestação de serviços, exigir a contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros, do seguro contra Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) e exigir a inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS (Brasil, 2018).

O artigo 11-B foi inserido na Lei 12.587/2012 para estabelecer as condições gerais a serem atendidas pelos motoristas para a prestação do serviço. Dessa maneira, caso os Municípios e o Distrito Federal optem por regulamentar o serviço de transporte mediado por empresas que utilizam plataformas tecnológicas de aplicativos, os motoristas devem atender às condições gerais mínimas dispostas na Lei, sob pena de se caracterizar transporte ilegal de passageiros. Para tanto, são exigidos do motorista, dentre outros requisitos, que o mesmo possua Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior, que contenha a informação de que exerça atividade remunerada e certidão negativa de antecedentes criminais (Brasil, 2018).

Por sua vez, o Decreto n. 9.792/2019 veio regulamentar o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei 12.587/2012, que trata da exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social. O parágrafo único do art. 2º do referido decreto dispõe que o “motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da LC 123/2006”.

O artigo 3º do referido decreto afirma que a toda a comprovação da inscrição perante as empresas responsáveis por aplicativos ou por outras plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros é de responsabilidade exclusiva do motorista. Os parágrafos 1º e 2º do artigo referido dispõem, inclusive, sobre a possibilidade de as empresas donas dos aplicativos confirmarem a existência ou não da inscrição dos motoristas no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e do respectivo número de inscrição, mediante autorização do INSS para que firmem contrato de prestação de serviços com a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV), ressalvado o acesso aos dados protegidos pelo sigilo fiscal. Trata-se de uma maneira de possibilitar que as empresas titulares das plataformas tecnológicas de transporte fiscalizem se os motoristas são ou não cadastrados junto ao INSS.

O art. 4º do Decreto 9.792/2019 reforça, por sua vez, que o motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao RGPS por iniciativa própria. Então, para o INSS a responsabilidade pelo recolhimento é do trabalhador, ainda que venha a ser convencionado entre os motoristas e as empresas algum auxílio quanto a este encargo.

Entretanto, como bem indica Sarau Junior (2019), é evidente que o legislador apenas viabilizou a permissão e a regulamentação da atividade econômica de transporte de passageiros via aplicativos, mantendo-se completamente silente quanto à indefinição jurídica das relações de trabalho firmadas entre os motoristas e as plataformas digitais. Para Sarau Junior (2019, p. 47), “[...] a configuração dos motoristas de aplicativos como segurados contribuintes individuais não é suficiente para caracterizá-los como trabalhadores autônomos”, uma vez que diversas figuras do mundo do trabalho são albergadas nesta figura, nos termos do art. 11, V, da Lei n. 8.213/91.

Destarte, o mais importante é que o autor chama a atenção para aquele contribuinte individual que presta serviços à empresa e, conseqüentemente, recebe tratamento previdenciário semelhante ao que é conferido ao segurado empregado, recaindo sobre a empresa, e não sobre o trabalhador, a responsabilidade de recolher as contribuições previdenciárias, nos termos do art. 4º da Lei n. 10.666/2003, que diz:

- Art. 4º. Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

Muito embora a doutrina previdenciária não possua uma definição uniforme do que se compreende como segurado contribuinte individual – se empregado ou se trabalhador autônomo – é fato que a alteração trazida pela Lei 13.640/2018 avançou um passo pela proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras por aplicativos, garantindo-lhes expressamente o acesso a direitos previdenciários.

Diante disso, assim como ocorre com o contribuinte individual que presta serviços à empresa, os trabalhadores sob demanda em plataformas digitais deveriam ter o sistema de recolhimento previdenciário diferenciado. Logo, cabendo às empresas

proprietárias das plataformas digitais nas quais são cadastrados fazer a retenção do pagamento feito ao trabalhador, para este, em situações de doença e incapacidade, não fique desguarnecido.

3.2 ALTERNATIVAS DE INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA FRENTE ÀS LACUNAS NORMATIVAS

No Brasil, o debate legislativo sobre a regulamentação do trabalho através de plataformas se acentuou após a pandemia de Covid-19. Em especial, com o fechamento de estabelecimentos não essenciais, evidenciando a importância de serviços por aplicativos, especialmente os serviços de transporte individual e entrega de comida.

Na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, há muitos projetos de lei em tramitação que visam tratar de direitos dos trabalhadores que operam em plataformas digitais. Portanto, os projetos se divergem entre: considerar como empregados, na qual serão assegurados os direitos celetistas, ou como uma nova categoria intermediária, com garantias mínimas para sobrevivência e manutenção da dignidade do trabalhador.

Por apresentarem alternativas distintas diante da necessidade de regulação desta categoria específica de trabalhadores, destacamos três projetos de leis federais que procuram regular a temática. São eles: PL 3748/2020, de iniciativa da deputada Tabata Amaral (PDT/SP); PL 4172/2020, de iniciativa do deputado Henrique Fontana (PT/RS); e, PL 974/2021, de iniciativa pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP).

Assim, passaremos a discutir as propostas de criação de um instrumento jurídico capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo criar proteção para trabalhadores e qual o grau desta proteção.

3.2.1 PL 3748/2020 – Trabalho sob demanda

O projeto de lei (PL) 3748/2020, apresentado pela deputada federal Tabata Amaral (PDT-SP), visa instituir um novo regime de trabalho, baseado no modelo de plataformas sob demanda e sem a aplicação direta das normas da CLT, denominado de “trabalho sob demanda”. É um projeto normativamente extenso (27 artigos dispostos em 6 seções), que não se limita a aplicativos de transporte ou de entrega.

A proposta de regulação, de natureza jurídica trabalhista, embora não empregatícia, prevê normas para assegurar: a liberdade de aceitação do trabalho sem o risco de punição, critérios de cálculo da remuneração, políticas de cadastramento, descadastramento e avaliação do trabalhador, condições de trabalho e inclusão no sistema previdenciário.

Em resumo, o parágrafo único do artigo 1º começa por excluir os trabalhadores que venham a se enquadrar neste novo regime do âmbito de incidência das disposições da CLT. Ou seja, os trabalhadores de aplicativo não serão considerados empregados (Brasil, 2020a).

Logo em seguida, o artigo 2º define o trabalho sob demanda como “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” (Brasil, 2020a). Já o § 4º do artigo 2º, prevê que o regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na CLT (Brasil, 2020a).

Portanto, em que pese inicialmente afastar o vínculo empregatício, caso comprovada a existência de requisitos legais para configuração do vínculo, com determinado cliente, o trabalhador poderá buscar judicialmente seus direitos a fim de garantir o recebimento dos benefícios típicos da relação empregatícia. Com o objetivo de dar transparência ao cálculo da remuneração, o § 1º do artigo 6º define que a plataforma

deve disponibilizar aos trabalhadores e órgãos de fiscalização extrato discriminando, para cada serviço realizado, o tempo efetivo de prestação do serviço, o valor cobrado do cliente, promoções e descontos aplicados, o valor pago ao trabalhador, gorjetas pagas pelo cliente e outros dados relevantes para o cálculo da remuneração (Brasil, 2020a).

O artigo 5º trata sobre a remuneração do trabalho sob demanda, estabelecendo que o trabalhador poderá ser remunerado por verba única, com valores que garantam um salário-hora mínimo de trabalho. Inclui adicionais para 13º salário, férias e 1/3 constitucional de férias. Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30%, a título de tempo de espera (Brasil, 2020a).

Há também previsão das condições de trabalho a serem observadas pelas plataformas, de modo a prevenir, conforme artigo 10 (Brasil, 2020a):

I - o trabalho em condições de fadiga;

II - repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores;

III - o descumprimento de normas pelos trabalhadores; e,

IV - consequências sociais ou ambientais negativas, que deverão ser fiscalizados pelos órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Ademais, conforme artigo 15, o trabalhador sob demanda, terá direito a perceber o seguro-desemprego quando descadastrado por iniciativa da plataforma. O valor do benefício corresponderá a 1 salário-mínimo e será concedido por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses, contados da data do descadastramento que originou habilitação anterior (Brasil, 2020a).

Nos termos do artigo 16 o trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado empregado, ficando a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento (Brasil, 2020a). Destaca-se que o artigo 25 estabelece a competência da justiça do trabalho para dirimir os conflitos do contrato. Isto é, ao garantir que a justiça especializada aprecie as demandas sobre o tema, sem dúvida o texto legal prestigiou o trabalhador, já que os contratos de prestadores de serviços autônomos são discutidos na justiça comum, notoriamente conhecida como mais morosa (Brasil, 2020a).

À primeira vista, o PL 3748/2020 aparenta ser bastante benéfico aos trabalhadores uberizados, alçando-os à formalidade e garantindo um patamar mínimo de direitos como remuneração não inferior ao salário-mínimo hora, décimo terceiro e férias acrescidas de 1/3 proporcionais, assistência em caso de acidente de trabalho, seguro-desemprego e contribuição previdenciária, além de proteção contra descadastramento imotivado ou por retaliação. Tais medidas são justas e até correspondem, ainda que parcialmente, às demandas do movimento dos uberizados. Entretanto, como veremos, no PL também há armadilhas.

Para os empregados celetistas, considera-se a jornada de trabalho como o tempo à disposição do empregador, seja cumprindo ordens ou apenas aguardando-as. O PL 3748/2020 em seu art. 5º, § 1º, estipula que no cálculo do salário-hora de trabalho sob demanda será considerado apenas o tempo efetivo de prestação dos serviços, acrescido de 30% a título de tempo de espera.

Ou seja, a jornada do trabalhador sob demanda será contada apenas como o período que ele leva para se deslocar entre o início da execução do serviço e a entrega ao cliente. Sobre esse período seria acrescido 30% a título de indenização pela espera do recebimento da chamada. Ocorre que esse acréscimo é insuficiente para contabilizar o efetivo tempo de espera, especialmente nos que diz respeito à categoria de 2 rodas. A experiência dos entregadores demonstra que o tempo de espera é muitíssimo superior ao das entregas.

O projeto se preocupa, e isso é dito expressamente em sua justificativa, em alargar suficientemente o raio de incidência do novo regime de trabalho sob demanda para abarcar qualquer trabalhador inscrito em uma plataforma tecnológica, legalizando a uberização do trabalho para todas as atividades. Também permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, contrate trabalhadores sob demanda, bastando que o faça por meio de plataformas digitais.

Em um momento de reestruturação produtiva do capital, resultando em uma nova configuração ou “morfologia do trabalho”, cada vez mais precarizado e alienante, marcado pelo “privilégio da servidão” (Antunes, 2018), a criação de uma nova modalidade de trabalho no limbo entre a CLT e o trabalho autônomo, que possui todas as características do trabalho intermitente, mas sem os já limitados direitos assegurados a este, pode representar um perigo para toda a classe de trabalhadores.

Ao mesmo tempo que o PL admite a subordinação do trabalhador em relação à empresa, ele nega a existência do vínculo empregatício, isto é, o regime previsto na CLT. Mas justamente o que caracteriza a relação de emprego é a presença dos requisitos: trabalho prestado por pessoa física, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Em seu artigo 4, o PL diz:

a plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço (Brasil, 2020a).

Trata-se, portanto, de uma incoerência jurídica. Se o trabalho sob demanda apresenta as mesmas características da relação de emprego tradicional, incluindo a subordinação (que falta ao autônomo, por exemplo), a não concessão dos mesmos direitos revela uma decisão política da deputada.

3.2.2 PL 4172/2020 – Um novo tipo de contrato de trabalho

A segunda proposta legislativa em análise é o projeto de lei 4172/2020. Foi apresentado pelo deputado federal Henrique Fontana (PT/RS), que visa regulamentar um novo tipo de contrato de trabalho abrangendo apenas motoristas, motociclistas e ciclistas que laboram em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

Ou seja, diferentemente do PL 3748/2020, a nova legislação não se aplicaria ao trabalho em plataformas em geral ou qualquer trabalho em ambiente digital. O conceito central do projeto é de que se trata de regulamentar “um novo tipo de contrato de trabalho” por uma lei especial fora dos limites da CLT (Brasil, 2020b).

Trata-se também, de um projeto normativamente extenso, composto por 32 artigos, divididos em 2 capítulos:

I – do contrato de trabalho; e,

II – da relação jurídica previdenciária e outras disposições.

A primeira premissa desta proposição é que o trabalho se dá por plataformas digitais e define os conceitos fundamentais que distinguem este contrato de trabalho dos demais:

o trabalhador tem liberdade de escolher seu horário de trabalho, de conectar-se e desconectar-se quando quiser e não sofrer qualquer tipo de penalidade ou consequência remuneratória em face disto. A maior autonomia do trabalhador é base essencial do contrato de trabalho que se cria (Brasil, 2020b).

A respeito das condições gerais do contrato de trabalho, o artigo 3º e seus parágrafos estabelecem que a empresa deve manter em seu portal as condições

gerais da prestação de serviço, não pode alterá-las sem prévio aviso e tempo razoável e, jamais em desfavor do trabalhador. Deve assegurar o direito de defesa do trabalhador previamente a qualquer punição.

Outra questão essencial para este contrato de trabalho é o dever da empresa de comunicar previamente todos os elementos do serviço que oferece ao trabalhador (como distância a percorrer, o endereço do destino e o valor líquido a ser pago pelo serviço) e o direito do trabalhador de recusar, também sem qualquer penalidade ou consequência remuneratória, o serviço que lhe foi oferecido. A empresa não pode, inclusive, reduzir o valor que ofertou antes da aceitação do serviço nem atribuir a responsabilidade ao trabalhador por viagem ou entrega frustrada por causa de terceiros, muito menos reduzir de qualquer forma a remuneração devida por promoção ou desconto oferecidos nas entregas ou viagens (Brasil, 2020b).

Para fins de cálculo da remuneração, considera-se todo o tempo em que o trabalhador esteja com o aplicativo logado e conectado, independente se realizando entrega ou viagem (Brasil, 2020b). O § 1º do artigo 8º garante uma renda mínima ao trabalhador, proporcional ao número de horas trabalhadas. Logo, ninguém poderá ganhar, líquido, menos que o salário-mínimo por hora trabalhada, entendida como toda hora logada à empresa (Brasil, 2020b).

O projeto assegura, ainda, férias remuneradas e 13º salário com um valor acrescido à tarifa básica e liberado ao trabalhador no momento oportuno. Já o trabalho em horário noturno ou em domingos e feriados gera um acréscimo na tarifa de 15%, revertido ao trabalhador (Brasil, 2020b).

Para o transporte de passageiros, estabelece-se que o valor apropriado pela contratante não poderá exceder de 20% do valor total pago pelo cliente da viagem. Bem como, o valor da tarifa inicial e o valor do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi comum da cidade onde o serviço for contratado (Brasil, 2020b).

O artigo 15 define que a filiação previdenciária permanece sendo na condição de contribuinte individual. Contudo, observado como salário-de-contribuição os rendimentos recebidos em relação a cada contrato, possuindo como teto valor de dois salários-mínimos nacionais. As alíquotas são reduzidas, sendo de 3% a cargo do trabalhador e 8% do contratante, totalizando 11%, alíquota equivalente à do

contribuinte individual de que trata o artigo 21, § 2º, inc. I da Lei nº 8.212/91, parcialmente custeada pela empresa (Brasil, 2020b).

É assegurado o seguro-desemprego para os trabalhadores, nos termos da legislação específica (artigo 24). Assim como, inclui-se o contrato de trabalho na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador a fim de garantir o fornecimento de benefício de vale refeição e/ou vale-alimentação para os seus contratados (artigo 25) (Brasil, 2020b).

Desse modo, para que se caracterize este novo contrato de trabalho regulado no projeto, há de assegurar-se maior autonomia do trabalhador na sua prestação de serviços. Como dito, há de ser assegurado que o trabalhador trabalhe quando quiser, desconecte-se quando quiser e não sofra qualquer prejuízo por estas decisões.

Por outro lado, uma observação que certamente criará polêmica é a previsão de que, em nenhuma hipótese, serão permitidas alterações em desfavor do trabalhador. Esse ponto parece incompatível com as técnicas de gerenciamento algorítmico utilizadas pelas empresas, baseadas na oscilação da demanda por serviços.

Podemos citar Kalil (2019), o qual defende a criação de um contrato especial de trabalho para regulamentar os trabalhadores em plataformas digitais. Para ele, a regulamentação ocorreria por meio de uma lei específica, que reconheceria três categorias distintas: autônomo, dependente ou subordinado.

O autor ainda argumenta que, em relação ao trabalhador considerado autônomo, seguindo a linha de ampliação do âmbito subjetivo do Direito do Trabalho, este fará jus à portabilidade e contraditório em relação às avaliações feitas sobre ele; transparência quanto ao preço, ofertas de trabalho e peso do sistema de avaliações; liberdade sindical; e direito à negociação coletiva (Kalil, 2019).

Para o mesmo autor, os trabalhadores são considerados dependentes quando a "[...] atividade é desenvolvida em um quadro de dependência e de assimetria de poderes, uma vez que se sujeita aos meios ou à vontade do tomador de serviços e o trabalhador se encontra em situação de vulnerabilidade" (Kalil, 2019, p. 302). Também sustenta que "[...] uma das notas distintivas que conforma as relações de trabalho sob

essa categoria e modula a sua regulação é a capacidade de o trabalhador definir a sua própria jornada de trabalho" (Kalil, 2019, p. 302).

Em razão da liberdade de definir como, quando e quanto trabalhar, tais trabalhadores não fariam jus a alguns direitos, como adicional noturno e não haveria "[...] reponsabilidade *a priori* dos empregadores por situações que decorrem da liberdade na definição dos horários de trabalho" (Kalil, 2019, p. 302). No entanto, além dos direitos reconhecidos aos autônomos, fariam jus aos seguintes: salário-mínimo ou piso salarial proporcional à carga horária mensal; periodicidade máxima mensal para a remuneração do trabalho; 13º e férias proporcionais ou integrais; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); e, regramento sobre extinção do contrato e salário utilidade.

Destarte, assim como o PL anterior (3748/2020), esse projeto também atribuiu competência à justiça do trabalho para apreciar e julgar os conflitos decorrentes dessas relações de trabalho.

3.2.3 PL 974/2021 – Sob a proteção dos direitos celetistas

A última proposta legislativa em análise é o projeto de lei 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE). visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentando a seção IV-B, que versa sobre o trabalho do motorista de aplicativo.

Trata-se de um projeto normativamente curto que visa incorporar estes trabalhadores ao regime celetista a partir da inserção de uma nova seção na CLT, intitulada “Do serviço do motorista de aplicativo”, na qual constaria um único artigo (235-I), com quatro parágrafos e dois incisos.

É importante destacar que o projeto considera “motorista de aplicativo” não apenas os motoristas que atuam no transporte individual de passageiros, como no caso da Uber, mas também os que atuam “nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte” (§ 2º). Assim, ficariam resguardados por esta seção também os entregadores das plataformas digitais, independentemente do modal utilizado, sendo carro, moto, bicicleta, patinete, a pé ou outros que venham a existir (Brasil, 2021).

Sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados pela CLT e legislações correlatas (caput do art. 235-I), o PL 974/2021 elenca o seguinte rol de direitos do motorista de aplicativo:

- I – salário-mínimo por hora, calculado com base no salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria, prevalecendo o que for mais benéfico;
- II – férias remuneradas anuais de 30 dias, calculada com base na média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de 1/3;
- III – descanso semanal remunerado, aferido com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores ao gozo do descanso; e,
- IV – outros decorrentes de acordo ou convenção coletivos (Brasil, 2021).

Este projeto, ao contrário dos dois anteriores, eleva os motoristas e entregadores das plataformas digitais à condição de empregados, com direitos iguais aos demais trabalhadores não eventuais, assalariados e dependentes, cujo trabalho é regido pelas normas da CLT. Não busca criar uma categoria intermediária com menor grau de proteção ou uma lei especial que segmente estes trabalhadores dos demais. Nesse sentido, podemos afirmar que se trata de um projeto antidiscriminatório. Por isso, ostenta o mais alto grau de proteção dentre os três projetos ora analisados.

Uma crítica possível ao PL 974/2021 é que este é muito comedido em suas disposições. Talvez, propositadamente, dado as divergências e incertezas que pairam o debate acerca da regulação do trabalho em plataformas digitais. Não apenas restringe a abrangência da sua proteção a uma categoria de trabalhadores, os “motoristas de aplicativos”, como se silencia diante de questões mais específicas do trabalho em plataforma, bastante importantes e alvo de reivindicações por parte dos trabalhadores. Como problemas relacionados à recusa de chamados, falta de informações transparentes, punições, restrição de benefícios e transferência dos custos do trabalho.

Pelo exposto, a partir das três propostas legislativas analisadas (PL 3748/2020, PL 4172/2020 e PL 974/2021), concluímos como é urgente a regulação do trabalho em plataformas digitais. Pensamos que, no caso das plataformas, os trabalhadores são assalariados e sob dependência destas, o que já lhes permitiria a qualificação de

empregados, porquanto nesse modelo de negócios há controle e apropriação e não a legítima autonomia.

Sob esse enfoque, não faz sentido criar uma legislação especial fora do âmbito de incidência das disposições da CLT para um trabalhador que seja empregado. Porém, as singularidades de uma categoria de empregados, como é o caso dos trabalhadores que operam em plataformas digitais, devem ser expressas na CLT como categoria diferenciada. Por isso, a proposta do PL 974/2021 é a mais coerente, na nossa visão.

4 CONCLUSÕES

No decorrer deste trabalho, (re) visitamos alguns conceitos, que entendemos como fundantes para as reflexões propostas pelo tema da nossa pesquisa. A fim de responder ao questionamento principal (quais as possibilidades de criação de um instrumento jurídico capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo tutelar direitos trabalhistas e previdenciários dos uberizados?), primeiramente identificamos características do trabalho uberizado e, em seguida, o estudo se preocupou em abordar as implicações do sistema previdenciário e sua funcionalidade para demonstrarmos as relações existentes entre os dois assuntos. Como mencionado no primeiro capítulo, recorreremos a materiais bibliográficos e documentais disponíveis para esclarecer conceitos, promover discussões, buscar casos/exemplos para nossa análise qualitativa e exploratória.

No capítulo dois, abordamos a relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais, destacando o fenômeno da uberização no contexto da Indústria 4.0. Autores, como Slee (2017), analisam a economia do compartilhamento, inicialmente concebida como uma colaboração entre pares, mas que se transformou em um mercado desregulado. A automação digital, marcante na Indústria 4.0, gera uma "mão invisível" representada por algoritmos, influenciando decisões humanas. A transição para a Indústria 4.0, com a incorporação de tecnologias desde os anos 1970, resultou em alterações nas relações produtivas, marcadas por automação e conectividade. Nessa linha, Franco e Ferraz (2019) ressaltam a conexão entre a tecnologia da conectividade e a ascensão do trabalho vinculado à uberização.

A uberização, exemplificada pela Uber, é caracterizada por trabalho independente, dependente do ambiente virtual. Antunes (2020) destaca a tríade destrutiva da flexibilidade, informalidade e intermitência imposta por empresas flexíveis como a Uber, desafiando o modelo tradicional de emprego. Na realidade, motoristas assumem despesas enquanto a plataforma se apropria do mais-valor gerado. Também presenciamos uma aparente contradição na propaganda do trabalho autônomo, contrastando com o estrito controle informacional-digital.

Ainda no capítulo dois, descrevemos a complexidade do vínculo empregatício com plataformas digitais no Brasil, destacando o impacto da disseminação da internet

e automação nos processos produtivos. O aumento do desemprego e da informalização da força de trabalho, resultantes da era digital, é associado ao *leitmotiv* do capitalismo neoliberal.

As leis de flexibilização e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) aceleraram a precarização do trabalho no Brasil, alterando mais de 100 dispositivos na CLT. A flexibilização diminuiu a imperatividade das normas trabalhistas, enquanto a desregulamentação retirou o Estado do controle regulatório, atribuindo-o à autonomia privada.

A Reforma introduziu o contrato de trabalho intermitente, formalizando práticas como o "bico" sem assegurar proteções trabalhistas. Além disso, afastou o trabalhador do âmbito de incidência das disposições da CLT, incentivando contratações autônomas em detrimento das empregatícias. A prevalência do negociado sobre o legislado ampliou a autonomia negocial, abrindo espaço para piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho.

A legislação pós-reforma abriu caminho para a precarização que tende a se aprofundar, oferecendo possibilidades de trabalhos desregulados. A porosidade normativa permitiu a reprodução de formas de trabalho permeadas por tecnologias, notadamente nas plataformas digitais de transporte e entrega. A uberização do trabalho é adotada pela doutrina e jurisprudência para descrever condições flexíveis, desprotegidas e ameaçadoras para o futuro do trabalho digno no Brasil.

Inclusive, tratamos sobre a Uber a qual se apresenta como uma tecnologia facilitadora, mas transferindo riscos e custos aos trabalhadores chamados de "parceiros" ou "colaboradores". Apesar do discurso de compartilhamento e flexibilidade, a realidade mostra uma relação de trabalho precária, com motoristas sendo empreendedores de si, vinculados a uma empresa que medeia o serviço. O conceito de empreendedorismo é criticado por mascarar o trabalho assalariado, e a flexibilidade é questionada diante do controle exercido pelas plataformas digitais sobre os trabalhadores.

Exploramos a dicotomia entre autonomia e subordinação nas relações laborais mediadas por plataformas digitais. O trabalho pela plataforma Uber apresenta elementos de autonomia, especialmente no que diz respeito à posse de instrumentos

de trabalho pelos motoristas. A subordinação é central na caracterização do emprego, com três dimensões: clássica, objetiva e estrutural.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem considerado a primazia da realidade sobre a forma, enfatizando a análise da relação na prática. A Uber utiliza recursos humanos e algoritmos, mas normas e avaliações estabelecidas pela plataforma evidenciam controle sobre os motoristas. Autores como Baboin (2017), argumentam que as empresas mantêm o poder de subordinação por meio de sistemas eletrônicos.

A visão de Kalil (2019) destaca a combinação de condições subordinadas e autônomas no trabalho por aplicativos, buscando uma posição intermediária para superar as regulações típicas da sociedade industrial. A relação de emprego é questão de interesse público, fundamentada no elemento de subordinação, multidimensional e reconhecida pela legislação brasileira, inclusive pela Lei 12.551/2011, que equipara a subordinação informatizada ao controle pessoal.

Trouxemos soluções adotadas no âmbito do direito comparado em resposta à uberização das relações de trabalho, destacando a falta de jurisprudência consolidada no Brasil. Assim, exemplificamos com a Espanha, que, em 2007, promulgou o "*Estatuto del trabajo autónomo*", assegurando direitos mínimos aos autônomos economicamente dependentes. Já o Reino Unido, em 2021, viu sua Suprema Corte reconhecer vínculo empregatício de motoristas da Uber. Assim como, na Alemanha, em 2020, a subordinação algorítmica e gamificação levaram à mesma conclusão.

Por outro lado, a Califórnia, nos Estados Unidos, aprovou legislação obrigando Uber e Lyft a contratarem motoristas como empregados. Em Nova York, em 2020, a Suprema Corte considerou os motoristas da Uber como empregados, garantindo direitos como seguro-desemprego. Essas tendências, de reconhecimento do vínculo empregatício, estão ganhando força no Brasil, contudo, a promoção de acordos pelas plataformas nos processos judiciais acaba por limitar a construção da jurisprudência no assunto.

No terceiro capítulo, abordamos as implicações previdenciárias da uberização do trabalho, destacando a importância de se assegurar a proteção dos trabalhadores nesse contexto. Dessa forma, exploramos as diretrizes constitucionais sobre seguridade social, focando na previdência, que exige contribuições diretas para o acesso aos benefícios. A discussão sobre os impactos da uberização nas relações de

trabalho na previdência ganha destaque, considerando o crescente número de trabalhadores informais e as controvérsias jurídicas envolvidas.

Em seguida, no mesmo capítulo, relacionamos a inclusão previdenciária dos motoristas de aplicativos a partir da Reforma Trabalhista de 2017 com destaque para a Lei n. 13.640/2018, que modificou a Lei n. 12.587/2012, regulamentando o transporte remunerado privado individual por meio de aplicativos.

Nesse cenário, surgiu o Decreto n. 9.792/2019 que regulamenta a inscrição do motorista no INSS, permitindo a opção pelo registro como contribuinte individual. Ressalta-se a responsabilidade do motorista na comprovação da inscrição e a possibilidade de fiscalização pelas empresas de aplicativos. Apesar da legislação focar na previdência do motorista, é destacado que a indefinição jurídica das relações de trabalho persiste, apontando para a necessidade de um sistema de recolhimento previdenciário diferenciado.

Para dar continuidade ao terceiro capítulo, apresentamos alternativas de inclusão previdenciária frente às lacunas normativas, focando projetos de leis brasileiros, lembrando que este debate legislativo ganhou destaque após a pandemia de Covid-19. Diante disso, três projetos se destacam, como discutimos: o PL 3748/2020, da deputada Tabata Amaral, propõe um novo regime de trabalho, chamado de "trabalho sob demanda", sem aplicação direta das normas da CLT; o PL 4172/2020, do deputado Henrique Fontana, busca regular um novo tipo de contrato de trabalho específico para motoristas, motociclistas e ciclistas em plataformas digitais de transporte e entrega; e, o PL 974/2021, do senador Randolfe Rodrigues, visa incorporar os trabalhadores de aplicativos ao regime celetista.

O PL 3748/2020 estabelece normas para o trabalho sob demanda, excluindo os trabalhadores do âmbito da CLT, mas garantindo algumas proteções mínimas, como remuneração não inferior ao salário-mínimo, férias, 13º salário e seguro-desemprego. No entanto, sua abordagem gera preocupações quanto à subordinação do trabalhador e à falta de garantias completas.

O PL 4172/2020 propõe um novo tipo de contrato de trabalho para motoristas e entregadores em plataformas digitais, assegurando autonomia na escolha de horários e recusa de serviços, além de garantias salariais e previdenciárias. Contudo,

sua aplicação se restringe a esses trabalhadores específicos, deixando de fora outras categorias em plataformas digitais.

Já o PL 974/2021 busca incluir os motoristas e entregadores de aplicativos no regime celetista, garantindo direitos equivalentes aos demais trabalhadores, como salário-mínimo por hora, férias remuneradas, descanso semanal remunerado e outros benefícios, sem criar uma categoria intermediária. Por outro lado, sua abordagem pode ser considerada conservadora em relação a outras questões específicas do trabalho em plataformas digitais.

Diante dessas propostas, é evidente a necessidade urgente de regulação do trabalho em plataformas digitais e o enfrentamento da matéria pelas casas legislativas. Para que isso aconteça, é crucial a colaboração entre as plataformas de aplicativos e o poder público a fim de estabelecer parcerias para a implementação de sistemas que facilitem a contribuição previdenciária, seja por meio de descontos automáticos ou outras formas inovadoras.

Pensamos que, em relação às plataformas, os trabalhadores são assalariados e sob dependência destas, o que já lhes permitiria a qualificação de empregados. Porquanto, nesse modelo de negócios há controle e apropriação e não a legítima autonomia. Sob esse enfoque, não faz sentido criar uma legislação especial fora do âmbito de incidência das disposições da CLT para um trabalhador que seja, de fato, empregado.

Porém, as singularidades de uma categoria de empregados, como é o caso dos trabalhadores que operam em plataformas digitais, devem ser expressas na CLT como categoria diferenciada. Por isso, incorporar estes trabalhadores ao regime celetista, a partir da inserção de uma nova seção na CLT, na nossa visão, é o instrumento jurídico mais coerente, capaz de estimular a inovação e ao mesmo tempo tutelar direitos trabalhistas e previdenciários dos uberizados.

REFERÊNCIAS

- AIRBNB. **Airbnb**: o que é e como funciona. [S. /], [2023]. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/help/article/2503>. Acesso em: 28 nov. 2023.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 8-25.
- ARAUJO, W. P. Marx e a indústria 4.0: trabalho, tecnologia e valor na era digital. **Revista Katálysis**. Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 22-32, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/82591/48232>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- BABOIN, J. C. de Ca. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista TST**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368>. Acesso em: 05 dez. 2023.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BLOG. **Quem somos**. [S. /], [2023]. Disponível em: <https://blog.blablacar.com.br/about-us>. Acesso em: 05 dez. 2023.
- BOCAYUVA, M. C. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Método, 2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 de dez. 2023.
- BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mar. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 3748, de 10 de julho de 2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 10 jul. 2020a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 06 jan. 2024.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 4172, de 12 de agosto de 2020. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 12 ago. 2020b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 06 jan. 2024.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 974, de 19 de março de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir

direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Senado Federal, Brasília, DF, 19 mar. 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

CATRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de Direito Previdenciário**. 22. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPANHA. Sentencia nº 284/2019, de 03 de setembro de 2018. Juzgado de Lo Social nº 39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido, Madrid, 03 set. 2018. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2023.

ESPANHA. Lei nº 20, de 11 de julho de 2007. Boletín Oficial del Estado (BOE), Madrid, 12 jul. 2007. Disponível em: http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/l_020_2007.pdf. Acesso em: 18 dez. 2023.

ÉPOCAS NEGÓCIOS. **Uber com salário-mínimo, férias e aposentadoria: decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2021/03/uber-com-salario-minimo-ferias-e-aposentadoria-decisao-que-pode-influenciar-milhoes-de-trabalhadores-pelo-mundo.html>. Acesso em: 18 dez. 2023.

FILGUEIRAS, V. ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**. Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 05 dez. 2023.

FOLHA. **Governo propõe INSS, seguro de vida de R\$ 40 mil e hora mínima a trabalhadores de apps**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/10/governo-propoe-inss-seguro-de-vida-de-r-40-mil-e-hora-minima-a-trabalhadores-de-apps.shtml>. Acesso em: 29 nov. 2023.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. da S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EPAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 17, edição especial, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/76936>. Acesso em: 07 dez. 2023.

GERHARD, F.; JÚNIOR, J. T.; CÂMARA, S. F. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Revista Organizações & Sociedade**. Bahia, v. 26, n. 91, p. 796-814, out./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/25602/19271>. Acesso em: 10 dez. 2023.

INDRIVE. **Nossos valores**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://indrive.com/pt/our-story/about-us/>. Acesso em: 04 jan. 2024.

JOBS. **Life at Glovo**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://jobs.glovoapp.com/life-at-glovo/>. Acesso em: 04 jan. 2023.

KALIL, R. B. **Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo/USP – Faculdade de Direito, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>. Acesso em: 10 dez. 2023.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A da C. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30561>. Acesso em: 15 dez. 2023.

LYFT. **Vá de Lyft**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://www.lyft.com/>. Acesso em: 04 jan. 2024

MARX, K. **O capital: crítica da economia política. O processo de produção do capital**. vol. 1. São Paulo: Boitempo, 2020. vol. 1.

OLIVEIRA, C. M. de; DORNELES, L. do A. D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SARAU JUNIOR, M. A. Atividade de transporte individual de passageiros por plataformas digitais: Lei n. 13.640/2018 como norma de direito econômico e a ausência de regra específica sobre a relação de trabalho. *In*: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. S. C. (coords.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019. p. 145-151.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SILVA, H. B. M. da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 15 dez. 2023.

ANEXO A – PL 3748/2020, DE INICIATIVA DA DEPUTADA TABATA AMARAL (PDT/SP).

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2020

(Da Sra. Tabata Amaral)

Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho sob demanda, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Parágrafo único. Aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Seção I

Definições Gerais

Art. 2º Trabalho sob demanda é aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores.

§ 1º Equipara-se à plataforma de serviços sob demanda, para os fins desta lei, toda pessoa natural ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, que ofereçam serviços na forma do *caput* deste artigo.

§ 2º O regime de trabalho sob demanda aplica-se ainda que a prestação de

serviços pelo trabalhador ocorra de forma eventual.

§ 3º A possibilidade de escolha pelo cliente, no processo de contratação, dentre um rol limitado de trabalhadores selecionados pela plataforma não descaracteriza o regime de trabalho sob demanda.

§ 4º O regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º Não descaracteriza o regime de trabalho sob demanda a prestação de serviços por trabalhador que seja empresário individual, cooperado ou integre quadro societário de pessoa jurídica, exceto quando não exista personalidade na prestação dos serviços.

§ 6º A substituição do trabalhador por outro por ele indicado ou a subcontratação do serviço, ocorridas de forma eventual, não descaracterizam a personalidade na prestação dos serviços.

§ 7º A plataforma com a qual o cliente contratou o serviço será solidariamente responsável por garantir, no mínimo, a equivalência de direitos e condições de trabalho, em caso de existir um intermediário entre a ela e o trabalhador que executou os serviços.

§ 8º A plataforma deverá manter a devida diligência e tomar medidas dentro de sua esfera de influência para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores em sua cadeia de valor.

§ 9º O regime de trabalho sob demanda não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

I - clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores;

II - clientes contratam diretamente com os trabalhadores;

III - cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador; e

IV - valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores.

§ 10º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nesta lei.

Art. 3º É requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 1º É vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.

§ 2º A não aceitação da proposta para prestação do serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados.

§ 3º É vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período.

§ 4º É incompatível com o regime de trabalho sob demanda a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

§ 5º A oferta de valor elevado para a realização do serviço não implica descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 6º É vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste serviços a terceiros, inclusive a outras plataformas do mesmo ramo de negócios, ou penalizá-lo por esse motivo.

§ 7º Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, cabe ao trabalhador a definição de seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo a plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador, salvo o disposto no art. 10.

§ 8º Em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço, de exigência de tempo mínimo à disposição ou de exigência de exclusividade por parte do trabalhador, à relação de trabalho aplicar-se-ão as regras da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º A plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º.

Seção II

Da Remuneração

Art. 5º O trabalhador sob demanda poderá ser remunerado por meio de verba única, devendo seu valor, contudo, ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário mínimo- hora, em qualquer das hipóteses acrescido de:

I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;

II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e

III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias.

§ 1º Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera.

§ 2º Considera-se tempo efetivo de prestação dos serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução.

§ 3º O cálculo do salário profissional-hora, do piso da categoria por hora e do salário mínimo-hora serão realizados por meio da divisão do valor mensal por 180 (cento e oitenta), não sendo necessário o cômputo em separado do descanso semanal remunerado.

§ 4º A plataforma deve demonstrar que os valores pagos atendem ao disposto neste artigo, sempre que solicitado por trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos ou entidades associativas de trabalhadores.

Art. 6º As regras para fixação do valor a ser pago para o trabalhador por serviço devem ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

§ 1º A plataforma deve disponibilizar aos trabalhadores e órgãos de fiscalização extrato discriminando, para cada serviço realizado, o tempo efetivo de prestação do serviço, o valor cobrado do cliente, promoções e descontos aplicados, o valor pago ao trabalhador, gorjetas pagas pelo cliente e outros dados relevantes para o cálculo da remuneração.

§ 2º O valor a ser pago aos trabalhadores pelos serviços prestados deverá ser calculado com base no valor integral do serviço prestado, devendo os custos relacionados a promoções e descontos aos clientes serem arcados integralmente pela plataforma.

§ 3º As gorjetas pagas pelos clientes devem ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador.

§ 4º O trabalhador deve ser compensado pelo tempo empregado na execução de serviços que forem cancelados antes da respectiva conclusão, observado o art. 5º desta Lei.

§ 5º O trabalhador deve ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.

§ 6º O trabalhador não será responsabilizado por danos causados ao cliente, salvo quando os danos derivarem do descumprimento das normas da plataforma, ou quando incorrer em culpa ou dolo.

§ 7º Eventuais penalidades impostas ao trabalhador pelo descumprimento de normas que visem à garantia da qualidade dos serviços prestados ao cliente deverão ser proporcionais às infrações cometidas, ressalvado o direito de defesa pelo trabalhador.

Art. 7º A plataforma deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.

Parágrafo único. O recibo ou demonstrativo de pagamento deverá discriminar os valores pagos à título de remuneração, gorjetas e indenizações.

Art. 8º Caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o *caput* poderá ser paga por meio de valor médio fixado em negociação coletiva ou em acordo individual, neste caso devendo a plataforma realizar cálculo dos custos médios por grupos homogêneos de trabalhadores, para redução de distorções, e mantê-los disponíveis para trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Seção III

Do Cadastramento, Descadastramento e Avaliação do Trabalhador

Art. 9º As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores e para distribuição dos serviços devem ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

§ 1º É assegurado ao trabalhador obter acesso aos dados a ele relacionados mantidos pela plataforma, bem como saber o motivo pelo qual foi descadastrado ou teve sua avaliação reduzida.

§ 2º A transparência sobre políticas e regras prevista no *caput* deste artigo se aplica às decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados, devendo a plataforma fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados.

§ 3º É assegurado ao trabalhador solicitar a revisão de decisões relativas à

sua avaliação ou descadastramento, inclusive daquelas tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de seus dados.

§ 4º As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores não podem ter efeito discriminatório.

§ 5º É discriminatória qualquer forma de retaliação ao trabalhador em razão de sua associação ou atuação junto a sindicato ou qualquer tipo de organização de trabalhadores, ou ainda por participar de movimento reivindicatório.

§ 6º A plataforma pode utilizar a avaliação do trabalhador como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado, sendo vedadas, entretanto, reduções arbitrárias e sem justificativa.

§ 7º A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) estabelecerá parâmetros de interoperabilidade para garantir a portabilidade das avaliações do trabalhador sob demanda realizadas por clientes, sendo assegurado o direito do trabalhador de solicitar seu aproveitamento por plataformas de ramo de negócios semelhante.

Seção IV

Das Condições de Trabalho

Art. 10. As regras e incentivos criados pela plataforma para seus trabalhadores, por meio de regulamentos, códigos de conduta, procedimentos operacionais, sistemas de avaliação, benefícios, penalidades, devem ser estabelecidos de modo a prevenir:

I - o trabalho em condições de fadiga;

II - repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores;

III - o descumprimento de normas pelos trabalhadores; e

IV - consequências sociais ou ambientais negativas.

Parágrafo único. Os documentos listados no *caput* deste artigo, bem como outros que criem regras e incentivos para os trabalhadores, devem estar

disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Art. 11. A plataforma deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços.

§ 1º A plataforma deve informar e, se necessário, capacitar seus trabalhadores sobre os riscos inerentes à prestação de serviços.

§ 2º A plataforma deve fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição.

§ 3º No caso de aquisição de equipamentos de proteção individual ou coletiva pelos trabalhadores, a plataforma será responsável por instruir os trabalhadores quanto às especificações técnicas dos equipamentos a serem adquiridos.

§ 4º Cabe à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecer disposições complementares a este artigo, tendo em vista as peculiaridades da atividade.

Art. 12. A plataforma deve adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes.

Parágrafo único. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá estabelecer em regulamento medidas específicas a serem adotadas pelas plataformas.

Art. 13. A plataforma deverá adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhadores com deficiência.

Art. 14. A plataforma deve manter um efetivo canal de comunicação com o trabalhador, com comunicação em tempo real para situações de urgência.

Seção V

Da Proteção Social

Art. 15. Terá direito a perceber o Seguro-Desemprego o trabalhador em regime de trabalho sob demanda descadastrado por iniciativa da plataforma que comprove:

I - ter trabalhado em regime de trabalho sob demanda por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data do descadastramento que deu origem ao requerimento do Seguro- Desemprego;

II - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

III - não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

§ 1º O valor do benefício do Seguro-Desemprego do trabalhador em regime de trabalho sob demanda corresponderá a 1 (um) salário-mínimo e será concedido por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses, contados da data do descadastramento que originou habilitação anterior.

§ 2º Somente serão computados, para fins do inciso I do *caput* deste artigo, os meses em que o somatório de remunerações auferidas pelo trabalhador for igual ou superior ao salário mínimo, podendo o trabalhador:

I - aproveitar o valor das remunerações que excederem o salário mínimo em outro mês; ou

II - agrupar remunerações inferiores ao salário mínimo de diferentes meses para atingir o salário mínimo em um mês.

Art. 16. O trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado.

Parágrafo único. Fica a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 17. Os trabalhadores sob demanda que ficarem temporariamente incapacitados

para o trabalho por motivo de saúde apresentarão o respectivo atestado médico à plataforma, a quem incumbirá o pagamento da remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento.

Parágrafo único. A remuneração diária a ser paga será calculada com base na média das remunerações auferidas nos 120 (cento e vinte) dias anteriores ao afastamento ou, no caso de trabalhadores cadastrados recentemente, desde a data de cadastramento.

Art. 18. A plataforma deverá instituir protocolo para assistência ao trabalhador sob demanda em caso de acidente de trabalho, incluindo, quando adequado, a prestação de primeiros socorros e o encaminhamento do acidentado ao serviço de saúde, sem prejuízo da indenização pelos danos sofridos pelo trabalhador.

Parágrafo único. O cumprimento da obrigação prevista no *caput* não exime a plataforma de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social, nos termos do art. 22 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 19. O salário-família será pago de forma mensal, diretamente pelo INSS, tomando-se como parâmetro o salário-de-contribuição da competência anterior à que o benefício será pago.

Parágrafo único. As cotas do salário-família serão devidas a partir do mês seguinte à apresentação ao INSS, por meio dos canais digitais disponíveis, dos documentos previsto no art. 67 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 20. Os trabalhadores sob demanda farão jus à percepção do salário-maternidade após o período de carência equivalente a 10 (dez) contribuições mensais

§ 1º Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o *caput* será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

§ 2º Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para o trabalhador sob demanda será pago diretamente pelo INSS e consistirá em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses.

Art. 21. A plataforma é considerada empresa para fins previdenciários e suas contribuições destinadas à Seguridade Social observarão o disposto no Capítulo IV da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. A plataforma é obrigada a arrecadar e recolher as contribuições dos trabalhadores sob demanda a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração.

Seção VI Disposições Finais e Transitórias

Art. 22. Aplica-se ao regime de trabalho sob demanda o disposto no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 23. A plataforma é também obrigada a prestar informações relativas aos trabalhadores sob demanda cadastrados e às remunerações que lhes forem pagas, devidas ou creditadas por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 24. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a plataforma infratora ao pagamento de multa de 0,1% a 1% de sua receita bruta anual, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvado o disposto no art. 6º da Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002.

Art. 25. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda.

Art. 26. Fica revogado o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 .

Art. 27. Esta Lei entra em vigor 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.

Sala das Sessões, 10 de julho de 2020.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tabata Amaral', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a distinct flourish at the end.

Deputada Tabata Amaral

ANEXO B – PL 4172/2020, DE INICIATIVA DO DEPUTADO HENRIQUE FONTANA (PT/RS).

PROJETO DE LEI_____, DE 2020

(Deputado Henrique Fontana PT/RS)

Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DO CONTRATO DE TRABALHO

Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de:

- I- Remuneração justa;
- II- Administração justa;
- III- Cláusulas justas;
- IV- Representação justa;
- V- Condições justas;

Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada

Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Art.3º. São condições gerais do contrato de trabalho ora instituído:

§1º. A contratante deve expor em seu portal da internet os termos e condições gerais da prestação de trabalho, bem como as fórmulas de fixação do valor a ser pago por serviço prestado, de forma clara, transparente e concisa, bem como seus dados de identificação, com endereço e formas de contato. Estes termos e condições não podem ser alterados sem prévio aviso em tempo razoável, devendo ser comunicados também diretamente aos contratados. Os termos e condições de trabalho em nenhuma hipótese podem ser alterados em desfavor do trabalhador,

§2º. A contratante deve comunicar ao trabalhador sua proposta de prestação de serviço, com a distância a percorrer, o endereço do destino e o valor líquido a ser pago pelo serviço. Em nenhuma hipótese a remuneração pelo serviço poderá ser inferior ao valor ofertado neste momento. O trabalhador pode recusar a proposta, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§3º. O trabalhador pode escolher seu horário de trabalho e seus períodos de inatividade, bem como pode se desconectar a qualquer momento, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§4º. A contratante deve assegurar a existência de canal gratuito de comunicação disponível ao trabalhador para receber demandas relativas à prestação dos serviços. Nenhuma punição pode ser aplicada sem ser previamente comunicada ao trabalhador, com a devida justificativa, assegurado o direito de defesa e o contraditório, antes de sua aplicação.

§5º. Os códigos e algoritmos utilizados pelas plataformas digitais devem obrigatoriamente ser submetidos regularmente à auditoria, realizada pela inspeção do trabalho e outros órgãos especializados de controle do Poder Público, obedecendo, no que couber ao disposto na Lei Geral de Proteção de Dados.

§ 6º. A contratante deverá fornecer extrato mensal e individual aos prestadores de serviços, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valores recebidos e descontos efetuados, valor de gorjeta, histórico de avaliações de desempenho do profissional e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração do prestador de serviço. Todos os dados relativos ao contrato de trabalho deverão ser armazenados por cinco anos.

Art.4º- A contratante deverá pagar os serviços prestados pelo trabalhador em até 72 horas úteis após sua realização, acompanhado de prestação de contas detalhada dos valores pagos e sua origem.

Art. 5º. A cessação do contrato de trabalho ora instituído pode se dar nas seguintes formas:

a) por solicitação de desligamento por parte do trabalhador, eficaz a partir do momento de seu recebimento pela contratante, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis;

b) por desligamento por iniciativa da contratante, sem justo motivo, que deverá ser comunicado com pelo menos uma semana de antecedência, gerando o direito a uma indenização no valor de metade da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou metade da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, que deverá ser paga em 48 horas úteis;

c) por desligamento por iniciativa da contratante, por justo motivo, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

d) por desligamento por iniciativa da contratante, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, se este passar 30 dias sem se logar à plataforma, ressalvado os períodos de férias mencionados no art. 9º, sem gerar

direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

Parágrafo único. A comprovação da inoccorrência do motivo invocado pela contratante gera direito a uma indenização no valor de 100% da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou 100% da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, sem prejuízo dos danos morais e materiais cabíveis.

Art. 6º. Fica proibido à contratante atribuir a responsabilidade ao trabalhador por viagem ou entrega frustrada por causa de terceiros, bem como reduzir de qualquer forma a remuneração devida por promoção ou desconto oferecidos nas entregas ou viagens.

Art.7º. As viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados devem ser pagas com um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa com os acréscimos do art. 9º.

Art.8º.Será computada como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o trabalhador esteja com o aplicativo logado e conectado, independente se realizando entrega ou viagem.

§1º-Fica assegurado aos trabalhadores a percepção do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas.

§ 2º. Encerrado o mês, não tendo a remuneração líquida paga ao trabalhador, sem os acréscimos previstos no art. 9º, atingido o patamar estabelecido no parágrafo anterior, a contratante deverá complementar o valor, depositando a diferença até o décimo dia útil do mês seguinte.

§3º. Para estabelecer o patamar mínimo de remuneração mensal do trabalhador, quando houver horas prestadas a partir da oitava diária e da 44ª semanal será computado a estas e ao valor mínimo o acréscimo previsto no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal.

Art.9º- O valor básico dos serviços prestados será acrescido de 1/12 a título de gratificação natalina e 1/12 a título de férias, mais 1/36 a título de gratificação de férias.

§1º- O montante relativo à gratificação natalina será pago ao trabalhador no mês de dezembro, até o dia 15, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.

§2º-O trabalhador terá direito a 20 (vinte) dias de férias após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

§3º- O valor referente às férias acrescidas do terço constitucional será liberado mediante requerimento do trabalhador até 48 horas antes do início do período de férias, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.

§4º- Ao trabalhador é facultado escolher seu período de férias, podendo fracioná-lo em no máximo duas vezes, devendo informar à plataforma digital com antecedência de 7 (sete) dias.

Art.10- No serviço de transporte de passageiros o valor apropriado pela contratante não poderá exceder de 20% do valor total pago pelo cliente da viagem.

§único- O valor da tarifa inicial e o valor do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi comum da cidade onde o serviço for contratado.

Art. 11. É direito do trabalhador em plataformas digitais a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a edição de normas de saúde, inclusive mental, higiene e segurança do trabalho. As contratantes deverão também tomar medidas, em conjunto com as autoridades de Segurança Pública, para reduzir os riscos de seus trabalhadores na prestação dos serviços.

Parágrafo 1º. A contratante é obrigada a fornecer, de forma gratuita, Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento e o pagamento de um seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir indenização se incorrer em dolo ou culpa.

§2º- As viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma. A contratante deve informar ao trabalhador os dados do cliente no momento da oferta do serviço de que trata o §2º do art. 3º.

Art. 12. É assegurado aos trabalhadores em plataformas digitais a efetivação de negociações coletivas com as empresas contratantes e o direito de greve, bem como o direito à associação para negociar e firmar contratos coletivos de trabalho.

§ 1º. Por ocasião das negociações coletivas, a empresa deverá apresentar relatórios auditáveis para as associações regularmente constituídas de representação dos trabalhadores em plataformas digitais, relativos à formação dos preços e algoritmos, contendo os dados agregados referentes à média de ganho, média de corridas e visão geral do negócio das corridas e das entregas.

§2º. Aos contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas se aplicam, no que couber, os artigos 614 e 619 do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º. As cláusulas benéficas ao trabalhador instituídas nos contratos coletivos de trabalho não dão ensejo ao reconhecimento do vínculo de emprego.

§4º. Os contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas devem conter cláusula para fixar tarifa mínima por viagem, entrega ou quilômetro rodado, bem como uma taxa mínima por serviço prestado, considerados direitos essenciais do trabalhador.

Art.13. Se na prestação dos serviços do trabalhador à contratante plataforma digital se verificarem os requisitos previstos no art. 3º do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, fica caracterizado o vínculo de emprego.

§1º. Caracteriza-se a ocorrência da subordinação ensejadora do reconhecimento

do vínculo de emprego quando verificadas uma ou mais das seguintes situações, dentre outras que demonstrem a direção do trabalho pela contratante:

- a) a prática reiterada ou abusiva de bloqueios sem efetiva justificativa, bem como a punição da recusa ou desconexão;
- b) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base na prestação de horário anterior de trabalho;
- c) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base em pontuação ou outro sistema de reputação;
- d) a não informação prévia ao trabalhador do valor, distância a percorrer e endereço de destino do serviço proposto.

§2º. Cabe à contratante o ônus da prova da inoccorrência das situações definidas no §1º.

Art.14. As controvérsias relativas ao contrato de trabalho instituído na presente lei serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, nos termos dos arts.

114,IX e 7º,XXIX da Constituição Federal, não lhe sendo aplicados os termos e princípios do art. 421 do Código Civil Brasileiro.

CAPÍTULO II

DA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Art. 15. O trabalhador contratado na forma da presente lei é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 11, inc. V, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º. Ressalvadas as exceções previstas nesta lei, aplicam-se as normas pertinentes ao segurado contribuinte individual, na forma do art. 21, § 2º, inc. I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O tempo de contribuição respectivo não será contabilizado, exclusivamente, para os efeitos do acréscimo de que trata o art. 26, § 2º da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, preservado para a obtenção de benefícios e demais efeitos legais.

Art. 16. A Contratante, para fins retenção e recolhimento das contribuições de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei é considerada empresa, nos termos do art. 15, inc. I, c/c art. 30, inc. I, alínea “b”, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. Caso o valor resultante da incidência das alíquotas de que tratam o art. 4º e 5º desta lei não alcançar a quantia equivalente a 11% (onze por cento) de um salário mínimo nacional, cabe à contratante, às suas expensas, complementar o valor até este limite.

Art. 17. Considera-se salário-de-contribuição, para fins de custeio e cálculo do salário-de-benefício, a soma simples da totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados, com exceção das verbas de natureza indenizatória, durante o mês, em razão de um ou mais contratos de trabalho regulados por esta lei.

Art. 18. A alíquota da contribuição de que trata o art. 195, inc. II da Constituição da República, será de 3% (três por cento) incidente sobre o respectivo salário de contribuição, na forma do art. 3º desta lei, relativamente a cada contrato que mantiver da mesma natureza.

Art. 19. A alíquota de contribuição de que trata o art. 195, inciso I, alínea a, da Constituição da República, a cargo da Contratante, corresponderá a 8% (oito por cento) incidente sobre a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados ao trabalhador.

Art. 20. O salário-de-contribuição, aferido na forma do art. 3º desta lei, para fins de incidência das alíquotas de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei, bem como para fins de consideração no período básico de cálculo dos benefícios previstos pelo Regime Geral de Previdência Social não será inferior a um salário mínimo nacional, nem superior a dois salários mínimos nacionais.

Art. 21. Os salários-de-contribuição decorrentes de atividades concomitantes não reguladas por esta lei serão somados para fins de apuração do salário de benefício, observados os limites previstos nos §§ do art. 32 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 22. Não se aplica ao trabalhador de que trata esta lei o disposto no inciso III do parágrafo único do artigo 11-A da Lei nº 12.587 de 03 de janeiro de 2012.

Art. 23. Ocorrendo descaracterização do contrato de que trata esta lei, na forma do art. 13, a Contratante responde pela diferença no custeio previdenciário, sem prejuízos demais sanções previstas na legislação.

Art. 24. A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º- C:

“Art. 4º-C. Aos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias é assegurado o benefício do seguro-desemprego, na forma e nos prazos previstos no art. 4º.

§ 1º. Para fazer jus ao benefício previsto no caput deste artigo o trabalhador deverá comprovar a condição de desemprego, na forma do regulamento, e o efetivo recolhimento de contribuições previdenciárias, nos 18 (dezoito) meses anteriores ao rompimento do vínculo da empresa contratante. (JW)

Art.25. As plataformas digitais poderão aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei 6.321 de 14 de abril de 1976, a fim de garantir o fornecimento de benefício de vale refeição e/ou vale-alimentação para os seus contratados.

Art. 26. As plataformas digitais poderão conceder verba de caráter indenizatório aos trabalhadores a ela vinculados, objetivando o ressarcimento das despesas necessárias à execução do trabalho.

§ 1º. O total das verbas disponibilizadas poderá ser deduzido do lucro tributável para fins de apuração do imposto sobre a renda, na forma do disposto no art. 1º, §§ 1º e 2º da Lei 6.321, de 14 de abril de 1976.

§ 2º. Para a empresa contratante que tenha, cumulativamente, aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador, os limites de que tratam o § 1º do art. 1º da Lei 6321, de 14 de abril de 1976, serão ampliados até o dobro.

§ 3º. Os valores concedidos na forma do *caput* não serão considerados salário-de-contribuição, salvo quando excedentes a 50% (cinquenta por cento) da contraprestação total mensal paga ao trabalhador.

Art. 27. Fica instituída a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, no âmbito de competência da União, com o valor de 5% (cinco por cento) sobre o faturamento das empresas que operam com plataformas e aplicativos de prestação de serviços de transporte e entrega de mercadorias.

Parágrafo único. A responsabilidade pelos recolhimentos da contribuição, prevista no *caput* deste artigo, será das empresas que se dedicam à atividade e os tributos recolhidos serão destinados, na forma da legislação orçamentária, ao financiamento de:

- I. seguro desemprego;
- II. ações sociais de proteção dos trabalhadores de aplicativos de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;
- III. benefícios previdenciários dos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;

- IV. ações de capacitação em segurança de transporte e políticas de educação no trânsito;
- V. infraestrutura e mobilidade sustentável; e
- VI. práticas ambientalmente sustentáveis pelos prestadores de serviços, plataformas e usuários de serviços do transporte e entrega.
- VII. Políticas de inclusão produtiva e capacitação profissional específica das trabalhadoras mulheres;
- VIII. Políticas de erradicação da violência e discriminação de gênero, raça, orientação sexual, religiosa e outras no âmbito de atuação das plataformas digitais.

Art. 28- Fica instituído o Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa como órgão consultivo do governo federal para matérias envolvendo as plataformas digitais, sobretudo questões socioeconômicas, consumeristas e laborais.

Art.29- O Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa é composto por:

- I- Representantes dos Ministérios, secretarias e departamentos da Presidência da República com atuação no setor, gestão e fiscalização do trabalho, consumo e economia.
- II- Representantes indicados dos Estados e municípios;
- III- Representantes das plataformas digitais;
- IV- Representantes das associações de trabalhadores em plataformas digitais;
- V- Estudiosos do tema com notório saber;

Parágrafo único. O número de representantes do Poder Executivo Federal não poderá exceder a metade mais um do total de membros.

Art. 30- Compete ao Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa:

I- Propor ações e políticas para a melhoria das condições de trabalho;

II- Estimular as negociações coletivas entre as plataformas digitais, o Estado Brasileiro e os trabalhadores;

III- Propor emendas, adições à legislação existente e novas legislações sobre a regulamentação das plataformas digitais;

IV- Outros assuntos pertinentes ou que venha a ser provocado.

Art.31- É garantida a participação popular, com voz, em todas as reuniões do Conselho, bem como o direito de apresentar proposições que serão obrigatoriamente apreciadas pelo Colegiado.

Art. 32- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO C – PL 974/2021, DE INICIATIVA PELO SENADOR RANDOLFE RODRIGUES (REDE/AP).

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI Nº 974, DE 2021

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos.

AUTORIA: Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP)

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2021

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, instituída pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte Seção IV-B no Capítulo I do Título III:

“Seção IV-B

Do serviço do motorista de aplicativo

Art. 235-I. Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas:

I - Salário mínimo por hora;

II - Férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 (doze) meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média;

III - Descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 (seis) dias anteriores ao gozo do descanso; e

IV - Outros decorrentes de acordo ou convenção coletivos.

§ 1º O salário mínimo será calculado tendo por base o salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria, prevalecendo o que for mais benéfico ao motorista de aplicativo.

§ 2º Consideram-se motoristas de aplicativo, para os fins deste artigo, os motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES

REDE/AP