

UBERIZAÇÃO: DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO**Ricardo Souza Amaral**

Discente do Curso de Direito do 8º período, Superior de Tecnologia de Sistemas para Internet, Superior em Licenciatura em Ciências da Religião, pós-graduado em Gestão de Projetos, pós-graduado em Direitos Humanos.

Sheila Rodrigues da Silva

Discente do Curso de Direito do 8º período.

Resumo: O objeto da abordagem neste estudo é a análise dos julgados favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa UBER e os motoristas de aplicativo. A problematização reside na identificação do vínculo existente na natureza da relação entre a UBER e os motoristas, levantando questões sobre a existência de subordinação, autonomia e proteção social desses trabalhadores. A metodologia aplicada consistiu na análise de decisões proferidas por tribunais trabalhistas e pelo o Tribunal Superior do Trabalho, bem como a condição contratual que a empresa predispõe aos motoristas e os vínculos estabelecidos com os critérios de relações de trabalho e emprego. A relevância deste estudo se constitui na importância de se compreender e interpretar adequadamente a relação de trabalho estabelecida entre a UBER e seus motoristas, uma vez que isso implica na aplicação dos direitos trabalhistas e na proteção social dos trabalhadores envolvidos. A problemática dessa relação tem implicações significativas no campo social e jurídico, afetando não apenas as partes envolvidas, mas também a legislação e a procedências de contratos trabalhistas. Os julgados analisados podem influenciar futuras decisões judiciais, bem como subsidiar discussões acadêmicas e políticas acerca dos direitos trabalhistas e das relações laborais na era digital. O estudo também visa fornecer informações relevantes para os próprios motoristas da UBER e demais trabalhadores da economia de plataforma, auxiliando-os na busca por seus direitos e na defesa de suas condições de trabalho. Cabe ressaltar, por fim, que na pesquisa, verificamos que existe, por parte do governo federal, o compromisso de regulamentar e proteger os trabalhadores por plataformas com a criação prevista da instituição de um Grupo de Trabalho para propor a regulamentação das atividades realizadas por plataformas tecnológicas para execução ainda no ano de 2023.

Palavras-chave: Uber, vínculo empregatício, trabalhadores de plataformas.

Abstract: The object of the approach in this study is the analysis of favorable and unfavorable judgments regarding the recognition of an employment relationship between the UBER company and the application drivers. The problem lies in identifying the relationship that exists in the nature of the relationship between UBER and the drivers, raising questions about the existence of subordination, autonomy, and social protection for these workers. The applied methodology consisted of analyzing decisions rendered by labor courts and the Superior Labor Court, as well as the contractual condition that the company imposes on the drivers and the connections established with the criteria of work and employment relations. The relevance of this study lies in the importance of understanding and interpreting the working relationship established between UBER and its drivers adequately, as this implies the application of labor rights and the social protection of the workers involved. The issues surrounding this relationship have significant implications in the social and legal fields, affecting not only the parties involved but also legislation and the origins of employment contracts. The analyzed judgments can influence future judicial decisions, as well as support academic and policy discussions on labor rights and labor relations in the digital age. The study also aims to provide relevant information for UBER drivers themselves and other platform economy workers, assisting them in seeking their rights and defending their working conditions. Finally, it should be noted that

in the research, we found that there is a commitment from the federal government to regulate and protect platform workers, with the planned creation of a Working Group to propose the regulation of activities carried out by technological platforms, scheduled for implementation in 2023.

Keywords: Uber, employment relationship, platform workers.

Sumário: (Introdução. 1. Relação de trabalho versus relação de emprego. 2. São exemplos da relação de trabalho. 3. Requisitos da relação de emprego. 3.1 Subordinação. 3.2. Habitualidade 3.3. Onerosidade 3.4. Pessoalidade 3.5. Pessoa Física 3.6. Alteridade. 4. Relação da Uber com os parceiros. 5. Do contrato da Uber. 6. Julgados Favoráveis. 7. Julgados desfavoráveis. 8. Reforma trabalhista. Restrição às novas interpretações que não previstas em lei com criação de direitos. 9. Proposta Governamental. 10. Conclusão. 12. Bibliografia.

Introdução

As relações de trabalho e emprego são conceitos essenciais para compreender as diversas formas de organização do trabalho na sociedade. Ao longo do tempo, essas relações passaram por transformações significativas. Um grande marco da introdução do trabalho à realidade contemporânea se constituiu socialmente durante as transições industriais do período da Revolução Industrial, a partir do século XVIII. E essa transição fundamentou a profundidade da complexidade da vida social humana, e principalmente de sua relação com os meios trabalhistas. Com as transmutações da produção humana e com a vertiginosa evolução do sistema socioeconômico capitalista, as dimensões dos nexos de trabalho se difundiram em movimentações sociais acentuadas que fundamentaram as constituições iniciais do Direito Trabalhista vigente. A partir disso, ao longo dos séculos da contemporaneidade, não somente a legislação, mas a doutrina baseou os critérios das condições necessárias para a identificação do sentido trabalhista ou empregatício e nos elos que a dignidade ao trabalhador estabelece com esses pressupostos.

Desse modo, este estudo analisa as diferenças e características da relação de trabalho e emprego, com ênfase na relação entre a empresa UBER e os motoristas parceiros diante dessa revolução do serviço no século XXI. A relação de emprego engloba requisitos importantes, tais como subordinação, pessoa física, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Esses critérios são fundamentais para definir a natureza do vínculo entre o empregador e o empregado, garantindo direitos e responsabilidades mútuas.

No contexto da UBER, é interessante observar a relação com os motoristas parceiros. Após a fase evidente mais recente da indústria, a Revolução 4.0, as relações de trabalho têm sido

caracterizadas pela precarização, avanços tecnológicos e debates acerca da inclusão dos trabalhadores de aplicativos no sistema jurídico de proteção.

Em suma, a relação entre a empresa UBER e os motoristas parceiros ilustra as transformações nas relações de trabalho, onde o avanço tecnológico e a busca por flexibilidade têm impactado a forma como o trabalho é organizado.

Nessa circunstância da Era Digital, a interação entre a Uber e os motoristas parceiros tem sido um tópico amplamente discutido no âmbito jurídico, impulsionado pela era digital e pelo crescimento das plataformas de transporte por aplicativo. Com isso, esta pesquisa se propõe a investigar a natureza da relação entre a empresa Uber e seus motoristas parceiros, analisando os julgados favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício. Identificar qual é a natureza do vínculo entre a Uber e os motoristas parceiros, e como isso afeta os direitos trabalhistas e a proteção social desses trabalhadores. Para tal, em uma análise também das condições de contrato oferecidas pela plataforma aos seus usuários, como também as tendências de proteção social a esses trabalhadores fundamentadas por propostas governamentais.

1. Relação de trabalho *versus* relação de emprego

A história das relações de trabalho remonta à Revolução Industrial do século XVIII, quando os trabalhadores enfrentavam numerosas dificuldades, mas conseguiram conquistar muitos avanços ao longo do tempo. Naquela época, dava-se início ao trabalho precarizado, sem garantias mínimas àqueles que ofertavam mão de obra ao sistema capitalista, o trabalho era frequentemente utilizado como moeda de troca, especialmente devido ao êxodo rural, em que parte da população, desprovida de ferramentas e habilidades artesanais, oferecia seu trabalho em troca de sustento. Foi nesse contexto que emergiu o conceito de emprego, que persiste até os dias atuais. A relação de trabalho e a relação de emprego são dois conceitos fundamentais para compreendermos as diversas formas de organização do trabalho na sociedade. Embora ambas envolvam a colaboração entre indivíduos em prol de um objetivo comum, existem diferenças significativas entre elas.

A relação de trabalho pode ser entendida como o vínculo estabelecido entre duas ou mais pessoas que se unem para realizar uma atividade em comum. Essa relação pode ocorrer de diversas formas, como a parceria entre empreendedores, a cooperação entre profissionais de diferentes áreas ou a colaboração entre pesquisadores em um projeto científico. Nesse contexto, os envolvidos trabalham juntos para produzir um resultado ou alcançar um objetivo específico, mas não necessariamente estão subordinados uns aos outros.

Por outro lado, a relação de emprego é caracterizada por um vínculo mais formalizado, em que um indivíduo é contratado por uma organização para desempenhar uma função específica em troca de remuneração. Nessa relação, há uma subordinação do empregado ao empregador, com a definição de responsabilidades, horários e condições de trabalho. Além disso, são estabelecidos direitos e obrigações legais para ambas as partes, regulados por leis trabalhistas e contratos de trabalho.

Portanto, compreender esses conceitos é essencial para analisar as diferentes formas de colaboração e organização do trabalho na sociedade atual. Enquanto a relação de trabalho abrange uma ampla gama de arranjos colaborativos, a relação de emprego implica em uma estrutura mais formal e hierárquica, com implicações legais e responsabilidades definidas.

2. São exemplos da relação de trabalho

Trabalho eventual: Conforme a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, no seu artigo 12, inciso I, alínea a que cita: aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado. (BRASIL, 1991)

Neste caso de contrato de trabalho eventual a empresa negocia diretamente com o prestador de serviço, demonstrando a falta de mediação entre a esfera empregatícia e esfera patronal.

Jader Bastos, analista de Departamento Pessoal, forte atuação em áreas contábeis e rotinas de Departamento Pessoal, sobretudo admissões, férias, rescisões, benefícios e consultoria de dúvidas trabalhistas, explora os requisitos necessários para caracterizar um contrato de trabalho eventual. De acordo com a legislação vigente, ele cita em sua matéria “Contrato de trabalho eventual: Saiba como e por que fazer um!” que a relação de trabalho deve satisfazer certos critérios essenciais:

“a) Não existir vínculo empregatício: O profissional tem autonomia para definir sua forma de trabalho, escolher seus clientes, e para definir os valores cobrados pelos serviços prestados; b) Haver pagamento por serviço prestado – O pagamento deve ser feito por dia ou semana trabalhado ou ainda pelo serviço prestado; c) Não haver descontos no pagamento – O valor cobrado pelo serviço deve ser pago sem qualquer desconto como Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF) ou ainda para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). d) Não sofrer punição – Como não existe relação habitual de trabalho, mesmo que o profissional falte, não pode haver punição. e) Não haver horário de trabalho definido – A empresa não pode exigir o cumprimento de uma jornada de trabalho definida e nem exigir que o profissional esteja sempre à disposição.” (BASTOS, 2022).

A partir disso, percebe-se a presença desses trabalhos eventuais em todas as camadas empregatícias que nos rodeiam. São alguns exemplos de trabalhos eventuais: fotógrafo, diaristas e técnico de informática.

Trabalho avulso: De acordo com a Lei nº 12.023 de 27 de agosto de 2009 que dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso, no seu artigo 1º prevê: As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades. (BRASIL, 2009)

O trabalhador avulso, segundo explicação da professora e advogada, Daniela Sales, em seu artigo, “O que é um trabalhador avulso”, conta com um mediador entre si e o empregador. No caso dos trabalhadores avulsos portuários, o mediador é o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Já os trabalhadores avulsos não portuários são intermediados pelo Sindicato. A remuneração, a definição das atribuições, a formação de equipes e outras condições de trabalho serão discutidas e acordadas entre as entidades que representam os trabalhadores avulsos e os empregadores. (SALES, 2021)

Entende-se conforme abordado acima que podemos citar como exemplos de trabalhos avulsos as seguintes atividades: conserto de carga, vigilância de embarcações e trabalhos de capatazia.

Trabalho autônomo: Como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, , em seu artigo 442-B, revisado com a inclusão da lei 13.467 de 2017, prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.” (BRASIL, 1943)

Com isso posto, depreende-se que essas camadas trabalhistas estão em pontos cruciais na sociedade. Como sendo exemplos de trabalhos autônomos: médico, contabilista, dentista e advogado.

Trabalho voluntário: Regido pela Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências, no seu artigo 1º prevê: “considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha

objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.” (BRASIL, 1998)

O Trabalho voluntário está comumente relacionado a ações de mudança social. Sendo assim, pode-se citar como exemplos de trabalhos voluntários: ajudar em ações de projetos de ensino, ação de cuidado ao meio ambiente, e ações de cidadania prática, todavia, é significativo ressaltar que o voluntariado não deve ser remunerado.

A relação de emprego é um tipo específico de relação de trabalho que envolve subordinação e remuneração. Nesse contexto, uma pessoa física é contratada por uma pessoa jurídica para prestar serviços, sendo compensada financeiramente e submetida a uma hierarquia e controle exercidos pelos superiores, conforme estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

É essencial compreender as distinções entre a relação de trabalho e a relação de emprego para entender as implicações desses conceitos na organização do trabalho. Enquanto a relação de trabalho oferece maior autonomia e liberdade aos envolvidos, a relação de emprego implica em subordinação e controle por parte da empresa contratante. Portanto, é de extrema importância avaliar cuidadosamente o tipo de relação a ser estabelecida em uma situação de trabalho, a fim de alcançar resultados ótimos de maneira ética e justa para todos os envolvidos.

3. Requisitos da relação de emprego

A relação de emprego tem como finalidade estabelecer formalmente um contrato entre o empregador e o empregado, no qual o empregado oferece suas habilidades e experiências em troca de uma remuneração. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define e estabelece critérios para determinar o vínculo empregatício nos seus artigos 2º e 3º. Esses artigos apresentam o seguinte conteúdo:

“Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943)

“Art. 3º- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943)

Com base nos artigos mencionados anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) estabelece requisitos essenciais para determinar a existência de um vínculo de emprego. Dessa forma, identificam-se seis requisitos fundamentais para a configuração legal da relação empregatícia:

3.1 Subordinação

Consoante com o demonstrado pela Advogada Especialista, Soraia Ometto, em seu artigo: “Requisitos para caracterização de vínculo de emprego”, é necessário que o funcionário esteja sujeito à autoridade da organização, ou seja, que acate as instruções e orientações definidas por seus superiores hierárquicos. Isso resulta em uma dinâmica hierárquica, na qual o funcionário está sujeito ao controle e direcionamento da empresa. Isto posto, fundamenta-se como subordinação “sem subordinação, inexistente vínculo de emprego”. (OMETTO, 2016).

A figura emblemática de Neymar Jr., renomado jogador de futebol profissional, oferece um exemplo elucidativo para ilustrar o ponto em questão. Apesar de Neymar possuir um patrimônio substancial e exibir um domínio notável de habilidades e conhecimento no âmbito esportivo, é imprescindível destacar que sua posição não o confere o status de empregador no contexto da relação laboral estabelecida.

É de suma relevância enfatizar que a noção de subordinação não se restringe exclusivamente à aptidão intelectual, competência técnica ou status financeiro das partes envolvidas, mas sim à dinâmica de poder e domínio exercida pelo empregador sobre o empregado no âmbito laboral, sendo denominada como subordinação jurídica.

3.2 Habitualidade

Consoante com o demonstrado pela Advogada Especialista, Soraia Ometto, em seu artigo: “Requisitos para caracterização de vínculo de emprego”, o trabalho deve ser executado de maneira habitual e contínua, caracterizando uma prestação de serviços regular por parte do empregado à empresa. Nesse contexto, a prestação de serviços esporádica ou eventual, tal como ocorre no caso de um trabalhador autônomo que oferece serviços pontuais a uma empresa, não é considerada uma relação de emprego. A partir disso, compreende-se “o empregado que trabalha toda segunda, quarta e sexta caracteriza a habitualidade, pois é contínua a prestação de serviços nesses dias.” (OMETTO, 2016).

Sobre isso, a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, também conhecida como a Lei de Trabalho Doméstico, estabelece a definição jurídica da regularidade em termos de número de dias. seu artigo 1º prevê que: “o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.” (BRASIL, 2015).

3.3 Onerosidade

Consoante com o demonstrado pela Advogada Especialista, Soraia Ometto, em seu artigo: “Requisitos para caracterização de vínculo de emprego”, a remuneração pelo serviço prestado é uma condição essencial, garantindo que o empregado receba uma contraprestação financeira adequada pelo trabalho realizado. Em suma, assume-se que “O requisito da onerosidade determina que os serviços prestados devem ser remunerados, ou seja, se o trabalho realizado é a título gratuito, inexistente vínculo de emprego.” (OMETTO, 2016).

Deste modo o trabalhador sujeita-se à prestação de serviço, tendo como contrapartida a remuneração pela obrigação determinada pela empresa, essa relação é a principal característica do requisito da onerosidade, vislumbrando um vínculo empregatício.

3.4 Pessoaalidade

A prestação do serviço deve ser realizada pelo empregado de maneira intransferível, implicando na impossibilidade de ser substituído por outrem. Em outras palavras, o empregado não pode delegar suas atribuições a terceiros, a menos que haja expressa autorização por parte da empresa.

“Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado.” (Luciano Martinez, Curso de Direito do Trabalho, 2019, p.256).

Por exemplo, a renomada cantora Ivete Sangalo, foi contratada para uma apresentação exclusiva em um festival de música, conforme o contrato firmado, não é permitido que ela substitua a si mesma por outro cantor ou cantora, de acordo com sua própria vontade.

3.5 Pessoa Física

Consoante com o demonstrado pela Advogada Especialista, Soraia Ometto, em seu artigo: “Requisitos para caracterização de vínculo de emprego”, a condição fundamental para a configuração da relação de emprego é que o empregado seja necessariamente uma pessoa física ou natural, uma vez que os Direitos do Trabalho não podem ser direcionados a entidades jurídicas. Os direitos e garantias estabelecidos pela legislação trabalhista são exclusivamente destinados aos indivíduos nessa condição, não sendo passíveis de aplicação às pessoas jurídicas. A modo que “não tem como uma pessoa jurídica ser empregada/funcionária, o que ocorre com as pessoas jurídicas são as entabulações de contratos, como os de prestação de serviços.” (OMETTO, 2016).

3.6 Alteridade

De acordo com o advogado e ex professor Dr. Sérgio Luiz Barroso, em seu artigo: “Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício?”, a responsabilidade pelo risco do empreendimento deve recair sobre a empresa contratante, de forma que esta seja encarregada dos resultados da atividade econômica. Nesse sentido, a empresa assume a responsabilidade pelos eventuais prejuízos decorrentes da atividade, enquanto o empregado recebe sua remuneração independentemente do desfecho final. Portanto, “Este requisito, o qual nem todos os doutrinadores consideram essencial, significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado. Isto é, se o negócio vai bem ou mal, o salário do empregado será garantido.” (BARROSO, 2016)

A fim de caracterizar uma relação de emprego e garantir os direitos trabalhistas, é crucial que os empregadores e empregados observem os requisitos mencionados, com exceção da alteridade. É relevante ressaltar que o descumprimento de qualquer um desses requisitos resultará na descaracterização da relação de emprego, transformando-a em uma mera relação de trabalho ou prestação de serviços. No próximo capítulo, exploraremos a relação da Uber com seus parceiros, discutindo a classificação dos motoristas e os desafios legais e trabalhistas envolvidos.

4. Relação da Uber com os parceiros

De acordo com o Professor Ricardo Antunes, renomado sociólogo do trabalho e docente da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), em seu livro intitulado "Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0", é pertinente realizar uma reflexão aprofundada sobre as relações de trabalho estabelecidas por empresas de plataformas digitais, em virtude da implementação da Revolução 4.0. O autor enfatiza que tais relações de trabalho podem ser caracterizadas por uma crescente precarização, resultante dos avanços tecnológicos e da informatização, o que suscita uma resposta tanto social quanto jurídica em escala global e pode potencialmente levar à manifestação de condições análogas à escravidão no ambiente digital. (ANTUNES, 2020).

Os prestadores de serviços que atuam como motoristas por aplicativos têm se envolvido em numerosas discussões acerca da sua inclusão no âmbito do sistema jurídico protetivo, buscam insistentemente condições e estruturas para executarem seus trabalhos, pois, esses prestadores de serviços não possuem minimamente nenhuma garantia. Além disso, a implementação da reforma trabalhista em 13 de julho de 2017 resultou em um aumento significativo do desemprego no Brasil, levando muitos indivíduos anteriormente excluídos do mercado de

trabalho a se cadastrar na plataforma digital UBER, atraídos pela falsa promessa de parceria, de serem donos do próprio negócio, uma vez que a empresa defende a autonomia dos motoristas.

Com isso a UBER com o discurso de empreendedorismo, utiliza como parâmetro sobre a condição de prestação de serviço autônoma a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018 (que regulamenta tal transporte remunerado privado individual de passageiros), em seu artigo 11-A, determina que para ser prestador de serviço, o motorista deverá conter:

- a) possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- b) conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
- c) emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- d) apresentar certidão negativa de antecedentes criminais;

Ainda, cumpre ressaltar que, o Parágrafo único desse artigo diz que a exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros. (BRASIL, 2018).

Existe também o Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019 (que versa sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social), regulamentando o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a essa obrigatoriedade citada acima, e no seu artigo 4º, destaca que ele recolherá sua contribuição ao RGPS por iniciativa própria, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (BRASIL, 2019).

O Parágrafo único do citado decreto, faz menção que o motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que cumpra os requisitos de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A UBER diante da atuação que exerce, assume o status de empresária, na relação formalizada com os motoristas de aplicativos, baseando-se no que determina o artigo 966 do Código Civil de 2002, que estabelece que empresário é quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços, como mencionado no artigo, do Exmº Juiz Fausto Siqueira Gaia: Trabalho por Intermédio de Plataformas Tecnológicas: Uma Análise de Autonomia à Luz da Lei nº 12.587/2012. (GAIA, 2020).

Nesse caso, é importante salientar que os motoristas que trabalham com aplicativos de transporte, especificamente a plataforma UBER, possuem uma interação limitada com os usuários, restrita ao momento do embarque e desembarque. Todos os aspectos relacionados à contratação são intermediados diretamente pela empresa de aplicativos, como a seleção dos modelos de carros permitidos para cadastro, a definição dos valores cobrados pelos serviços, a determinação dos passageiros atendidos e até mesmo as campanhas de publicidade em diversos meios de comunicação.

Diante de eventuais reclamações feitas pelos usuários, os motoristas estão sujeitos a sanções disciplinares. É importante ressaltar que, em nenhum momento, os motoristas têm a oportunidade de participar da definição desses parâmetros, o que evidencia que esses prestadores de serviços, denominados parceiros pela empresa de aplicativos, apenas recebem imposições pré-estabelecidas, sem poder questioná-las.

Dessa forma, apresenta-se a análise do usuário que não é cliente direto do motorista, mas sim o consumidor final da plataforma. Cabe ressaltar que o motorista não é o provedor do serviço em si, mas sim um prestador de serviços da empresa de aplicativo de transporte. Assim, o motorista não é considerado um cliente da empresa de aplicativo, mas sim um parceiro contratual, embora sua condição se assemelhe, pelo menos em parte, à de um trabalhador.

Vale destacar que a empresa de aplicativo é a detentora da plataforma tecnológica e é ela quem oferece o serviço de transporte ao usuário. Portanto, é incorreto supor que a UBER, por exemplo, busca afastar sua responsabilidade em relação às obrigações de indenização decorrentes de danos causados pelos parceiros, com base na alegação de que esses motoristas são autônomos por utilizarem seu próprio carro, seja alugado ou arrendado.

O debate acerca da regulamentação dos trabalhadores de plataformas tem sido objeto de intensa discussão desde a sua implementação. Nesse contexto, diversos processos judiciais têm sido conduzidos, resultando em sentenças tanto favoráveis quanto desfavoráveis ao

reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores. Portanto, é pertinente aguardar os desdobramentos nos tribunais e acompanhar de perto as decisões proferidas.

No capítulo seguinte, iremos analisar de forma detalhada o contrato estabelecido entre a Uber e seus parceiros, explorando as cláusulas contratuais e as implicações jurídicas e trabalhistas decorrentes dessa relação.

5. Do contrato da Uber

Ao examinar minuciosamente o contrato de prestação de serviços estabelecido entre a UBER e o "Parceiro", constataram-se várias situações de extrema relevância que merecem ser enfatizadas em relação à discussão sobre os pressupostos da relação de trabalho versus relação de emprego.

Dentre as principais, destacam-se as seguintes circunstâncias:

“Termos Gerais de Uso

1. Relacionamento Contratual

A UBER poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a UBER fizer a publicação da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos Suplementares sobre o respectivo Serviço. O fato de Você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa publicação representa Seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.” (UBER, 2023).

Nessa situação específica, fica evidente que o parceiro (motorista) da UBER possui absolutamente nenhuma AUTONOMIA ou PODER DE DECISÃO em relação aos termos de serviço, sendo obrigado a cumprir o que é estabelecido, como se fosse um funcionário. Além disso, essa falta de controle sobre as condições de trabalho pode impactar negativamente a qualidade de vida e os direitos trabalhistas dos motoristas.

Os princípios da **ALTERIDADE** e **SUBORDINAÇÃO** desempenham um papel crucial na relação entre a empresa UBER e seus motoristas. A alteridade envolve reconhecer e respeitar a autonomia e dignidade do outro, ou seja, considerar os motoristas como indivíduos independentes, com suas próprias necessidades e direitos.

No entanto, surge uma preocupação quando examinamos a dinâmica entre a empresa e os motoristas, pois a subordinação entra em cena. Embora a UBER alegue que seus motoristas são empreendedores independentes, podemos argumentar baseado no pensamento de Delgado

(2016) que eles estão subordinados à plataforma, uma vez que são obrigados a seguir regras, padrões e políticas estabelecidos pela estrutura da empresa.

"A subordinação estrutural é aquela que se manifesta com a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento". (DELGADO, 2016).

Essa subordinação pode limitar a autonomia e a liberdade dos motoristas na tomada de decisões relacionadas ao seu trabalho. Portanto, é essencial analisar o princípio da alteridade e subordinação na relação entre a UBER e seus motoristas, a fim de compreender a complexidade dessa dinâmica de trabalho e os possíveis impactos nas condições de trabalho e direitos dos motoristas.

"2.1. Licença

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a UBER outorga a Você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em Seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o Seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para Seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à UBER e suas Afiliadas licenciadoras" (UBER, 2023).

Nesta situação específica, demonstra que o parceiro (motorista) da UBER não poderá em momento algum emprestar ou disponibilizar para outra pessoa a licença de acesso ao aplicativo, ou seja, outra pessoa não poderá trabalhar no lugar dele.

O princípio da **personalidade** é um conceito essencial no âmbito jurídico que se refere à ideia de que a pessoa física é única e indivisível. Esse princípio estabelece que cada indivíduo possui direitos e responsabilidades próprios, que não podem ser transferidos ou delegados a terceiros. No contexto apresentado, o parágrafo indica que a UBER concede ao usuário uma licença limitada e não transferível para o acesso e uso dos aplicativos da plataforma em seu dispositivo pessoal, exclusivamente para seu uso dos serviços oferecidos.

Além disso, a UBER também autoriza o acesso e uso de determinado conteúdo relacionado aos serviços, desde que seja para uso pessoal e não comercial. Essas restrições destacam a importância do princípio da personalidade, garantindo que cada pessoa física tenha sua própria permissão e responsabilidade individual na utilização dos serviços fornecidos pela UBER.

"3. Uso dos Serviços

3.1. Contas de Usuários(as) e dados pessoais

O registro de Conta exige que a UBER colete determinados dados pessoais, que podem incluir Seu nome, CPF, endereço, número de telefone celular e data de nascimento, assim como pelo menos um método de pagamento válido. Você concorda em manter informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta. Se Você não mantiver informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta, inclusive se o método de pagamento informado for inválido ou expirado, Você poderá ficar impossibilitado(a) de acessar e usar os Serviços ou a UBER poderá resolver estes Termos. Você é responsável por todas as atividades realizadas na Sua Conta e concorda em manter sempre a segurança e confidencialidade do nome de usuário(a) e senha da Sua Conta. A menos que diversamente permitido pela UBER por escrito, Você poderá manter apenas uma Conta.” (UBER, 2013).

Nesta situação específica, a UBER claramente evidencia que, caso o parceiro não cumpra integralmente as obrigações estipuladas no contrato, sofrerá as devidas penalidades, resultando na sua total impossibilidade de utilizar a plataforma como meio de trabalho. Dessa maneira, a UBER reforça sua postura de rigor na aplicação das regras contratuais, visando assegurar a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos usuários.

O princípio da PESSOALIDADE está intrinsecamente ligado à noção de pessoa física. No contexto mencionado, o motorista é considerado uma **pessoa física**, o que significa que ele é um indivíduo singular e não uma entidade jurídica. Nesse sentido, não há qualquer controvérsia em relação à relação contratual entre o motorista e a UBER, pois a plataforma é estruturada para conectar diretamente pessoas físicas que desejam oferecer serviços de transporte aos usuários.

Dessa forma, a UBER opera de acordo com o princípio da pessoalidade, garantindo que a prestação do serviço ocorra necessariamente com pessoas físicas, fortalecendo assim a relação direta e contratual entre motorista e plataforma.

A UBER é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de compartilhamento de transporte. Como tal, ela possui PODERES DIRETIVO em relação aos motoristas parceiros que utilizam sua plataforma.

“3.4. Códigos Promocionais

A UBER poderá, a seu exclusivo critério, criar códigos promocionais que poderão ser resgatados para crédito na Conta ou outras características ou benefícios relacionados aos Serviços e/ou a serviços de Parceiros(as) Independentes, sujeitos a quaisquer Termos Suplementares que a UBER estabelecer para cada um dos códigos promocionais (“Códigos Promocionais”). (UBER, 2023).

O Preço é devido mediante a efetiva prestação do serviço ou entrega do bem ou produto pelo(a) Parceiro(a) Independente e o pagamento será facilitado

pela UBER mediante o método de pagamento indicado na Sua Conta, podendo a cobrança ser antecipada, sendo que a UBER enviará um recibo por e-mail. Ainda, a UBER poderá disponibilizar, mediante seu exclusivo critério, a opção de pagamento em dinheiro, e nesta hipótese, Você concorda que deverá pagar o Preço total ao(à) Parceiro(a) Independente ao final da viagem. Se for verificado que o método de pagamento indicado na Conta expirou, está incorreto, vencido ou inválido ou não pode ser cobrado, ou que Você não efetuou o pagamento do Preço total em dinheiro ao(à) Parceiro(a) Independente quando selecionar esta opção, Você concorda que a UBER poderá, na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) Parceiro(a) Independente, usar um método secundário de cobrança na Conta, se houver. Caso não seja possível efetivar o pagamento ou exista alguma pendência financeira, Sua conta poderá, a exclusivo critério da UBER, ser suspensa ou desativada. (UBER, 2023).

Na relação entre Você e a UBER, a UBER reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da UBER. (UBER, 2023).

Na situação descrita, argumenta-se que a denominação "parceiro" utilizada pela UBER é incompatível com o modelo de contrato de prestação de serviço. Segundo a descrição contratual, o prestador de serviços (motorista) não possui controle sobre a quantia que receberá nem sobre a forma como receberá, e ainda pode ser penalizado caso não cumpra as determinações da empresa.

De acordo com o princípio da **ONEROSIDADE**, o preço a ser pago pelo serviço de transporte é devido pelo motorista parceiro, sendo facilitado pela UBER através do método de pagamento indicado na conta. A **ALTERIDADE** é evidenciada pela necessidade de o motorista parceiro entregar efetivamente o serviço ou produto (no caso, a viagem) para receber o pagamento.

A UBER também pode disponibilizar a opção de pagamento em dinheiro, onde o motorista parceiro deve receber o valor total ao final da viagem. Em caso de problemas com o método de pagamento indicado ou falta de pagamento em dinheiro, a UBER pode usar um método secundário de cobrança na conta do motorista parceiro. É importante ressaltar que o não pagamento ou pendências financeiras podem resultar na suspensão ou desativação da conta do motorista parceiro, conforme critério exclusivo da UBER.

Logo mais, falaremos sobre o contexto dos julgados favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas, a consideração desses princípios assume relevância para fundamentar a proteção dos direitos trabalhistas e a garantia de uma relação laboral justa e equilibrada.

6. Julgados Favoráveis

Ao realizar uma análise minuciosa da decisão proferida, pode-se inferir que a dissolução contratual da empresa UBER com o motorista revelou-se como uma medida de suspensão exercida de maneira autoritária. Esse fato evidencia-se no contexto mais amplo do processo contratual estabelecido entre as partes, onde é possível constatar a ausência de autonomia do motorista para expressar-se diante das decisões impostas unilateralmente pela UBER.

A 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, no Processo nº 1001543-75.2021.5.02.0043, por maioria proferiu que o motorista de aplicativo detinha vínculo empregatício com a empresa UBER, que diante da dissolução unilateral do contrato de trabalho, sem justa causa, caberia a aplicação dos requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. (SÃO PAULO. 14ª Turma do Tribunal Regional, 2022a).

De acordo com fundamento do Desembargador-Relator Francisco Jorge Neto destacou a existência da personalidade, pois não poderia ser substituído em suas atividades, da onerosidade, uma vez que existia a remuneração pela prestação de serviço. O desembargador, salientou a não eventualidade, pois o trabalhador prestou serviço ao longo de cinco anos de forma contínua. Considerou também a habitualidade, com a determinação de metas para que o motorista cumprisse sob a penalização de ser desvinculado da plataforma. (SÃO PAULO. 14ª Turma do Tribunal Regional, 2022b).

Segundo o acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo nº RRAg 100853-94.2019.5.01.0067, a UBER não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital, mas de comercializar transporte, em troca de um percentual sobre as corridas por meio de um aplicativo próprio. Ao analisar o recurso que pretendia reavaliar a não homologação do acordo proposto pela UBER, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, da 8ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho, afirmou que a empresa vem se utilizando de uma tática chamada litigância manipulativa, que consiste em usar estrategicamente os processos para criar uma jurisprudência favorável sobre um tema. (SANTOS, 2023).

Assim, se fosse apenas uma plataforma digital, de acordo com Agra Belmonte, não estipularia preço das corridas; não receberia o dinheiro e depois repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões, nem receberia reclamações sobre os motoristas nem os pontuaria (relacionado à uma sistemática de pontuação da plataforma). Segundo o ministro Belmonte, o propósito do acordo oferecido pela UBER não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um

agir deliberado, para impedir a existência, a formação e a consolidação da jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Essa conduta, a seu ver, configura abuso processual de direito. (SANTOS, 2023).

A subordinação foi estabelecida mediante a condição de que o motorista, ao recusar as corridas, estaria sujeito a sanções impostas pela empresa de transporte UBER. Sob essa disposição, o trabalhador tem direito a todas as indenizações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, é imperativo ressaltar que essa relação de subordinação não pode ser negligenciada, visto que acarreta implicações jurídicas significativas, tais como a imposição de diretrizes e regras estabelecidas pela UBER, cujo cumprimento é obrigatório. Consequentemente, o motorista se vê sujeito a um controle mais rigoroso por parte da empresa, o que restringe sua autonomia e estabelece uma relação de dependência. No próximo capítulo, serão abordadas de forma mais aprofundada os julgados desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício dos parceiros da UBER.

7. Julgados Desfavoráveis

No julgamento realizado no dia 05 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no RR-1000123.89.2017.5.02.0038 afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista de Guarulhos (SP) e a UBER do Brasil Tecnologia Ltda. De acordo com o Ministro Relator Breno Medeiros, ficou caracterizado que o motorista tinha a possibilidade de ficar *off-line*, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho. (BRASIL. 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

De acordo com o relator, o caso é inédito no TST, pois até então a matéria só tramitava nos Tribunais Regionais. Ele destacou ainda que as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica e que cabe à Justiça do Trabalho permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. Na sessão de julgamento, o presidente da 5ª Turma, Ministro Douglas Alencar, afirmou que não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de empregado e empregador previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No entanto, a seu ver, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social.

No contexto dos julgados desfavoráveis em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas da UBER, é importante considerar a conexão com a reforma trabalhista e as restrições impostas às novas interpretações que não estejam previstas em lei. A decisão da

5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho evidencia a necessidade de a Justiça do Trabalho se manter vigilante em relação aos princípios que regem a relação de emprego, mesmo diante das transformações intensas ocasionadas pela revolução tecnológica. No entanto, conforme destacado pelos ministros, a tentativa de enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos tradicionais de empregado e empregador previstos na CLT torna-se desafiadora. Essa abordagem instiga uma reflexão sobre a proteção social desses trabalhadores, o que será explorado no Capítulo 8, abordando a reforma trabalhista e suas implicações no contexto jurídico. (BRASIL 5º Turma do Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

8. Reforma trabalhista. Restrição às novas interpretações que não previstas em lei com criação de direitos

Cabe ressaltar que a reforma trabalhista trouxe em seu marco histórico, a reformulação do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 1º da Lei nº 13.467/2017 estabelece que:

“Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações”

Os parágrafos seguintes do artigo Art. 8º da CLT evidenciam a reformulação de sua essência jurídica em uma função do entendimento da aplicação das jurisprudências:

“§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”

Depreende-se, desse modo, que a edição de súmulas que restrinjam direitos ou criem obrigações com fundamento em princípios gerais de direito encontra obstáculo na norma do art. 8º, § 2º, da CLT. Em resumo, a legislação trabalhista brasileira teve um restringimento em proferir súmula ou até mesmo jurisprudência que pudesse dar um desfecho no impasse das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange-se à definição ou não de vínculo empregatício dos trabalhadores motoristas de plataforma UBER. (JUNIOR, 2017).

9. Proposta Governamental

O Presidente eleito, Luiz Inácio Lula da Silva, ao assumir a presidência da República, convocou uma cerimônia, no dia 18 de janeiro de 2023, com os representantes da classe trabalhadora, no Palácio do Planalto, assumindo o compromisso de regulamentar e oferecer proteção social aos trabalhadores por plataformas.

Neste contexto, o Presidente Lula, no dia 1º de maio, promulgou o Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023, que institui um Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. (BRASIL, 2023). Desse modo, o decreto vem com a proposição de fomentar a discussão no cerne das questões jurídicas; e com isso, foi instaurado um grupo de trabalho composto de quarenta e cinco membros, sendo:

“I - quinze representantes do Governo federal:

- a) um da Advocacia-Geral da União;
- b) um da Casa Civil da Presidência da República;
- c) dois do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços;
- d) dois do Ministério da Fazenda;
- e) um do Ministério da Justiça e Segurança Pública;
- f) dois do Ministério da Previdência Social;
- g) quatro do Ministério do Trabalho e Emprego;
- h) um do Ministério dos Transportes; e
- i) um da Secretaria-Geral da Presidência da República;

II - quinze representantes dos trabalhadores:

- a) dois da Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB;
- b) dois da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB;
- c) três da Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- d) três da Força Sindical - FS;

III - quinze representantes dos empregadores:

- a) cinco da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia;
- b) um da Associação Latino-Americana de Internet;
- c) um da Câmara Brasileira da Economia Digital;
- d) cinco do Movimento Inovação Digital; e
- e) três da Organização das Cooperativas Brasileiras.

O grupo de trabalho tem a responsabilidade de concatenar todas as informações, em um prazo de cento e cinquenta dias, prorrogáveis por mais cento e cinquenta dias, de todas as missivas encaminhadas pelos trabalhadores por aplicativos e as empresas.

As Centrais Sindicais, no que se refere à regulação, coloca que todas as modalidades reivindicam unitariamente que seja estabelecido na legislação direitos básicos, que poderão ser ampliados, detalhados e contempladas situações específicas nas negociações coletivas.

As Centrais Sindicais apresentaram ao Governo Federal uma proposta de diretrizes para regular as relações de trabalho nas empresas de plataforma, com representação trabalho em empresas-plataforma-bancada dos (as) trabalhadores (as):

“1 - Regulação tributária e trabalhista conforme setor de atividade ao qual a empresa está vinculada, ou seja, não se trata de empresas de tecnologia, mas de uma empresa que faz uso de uma tecnologia específica para organizar o seu negócio.

2 - Prevalência dos acordos e convenções coletivas, bem como das regulações próprias, leis municipais e estaduais, que estabeleçam condições mais vantajosas ao trabalhador.

3 - Direitos sindicais garantidos conforme previsto nos artigos 8º e 9º da Constituição Federal de 1988 e dos demais dispositivos regulatórios, particularmente, os previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

4 - Negociação coletiva como caminho mais adequado para a regulação dos desdobramentos do que já existe em lei para o trabalho em empresas-plataforma.

5 - Autonomia do trabalhador (a) para poder definir seus horários de trabalho e descanso, dentro do limite diário e semanal da jornada de trabalho, com direito à desconexão e DSR (Descanso Semanal Remunerado).

6 - Vínculo de trabalho definido conforme legislação atual, ou seja, vínculo indeterminado para trabalhadores habituais e autônomo para trabalhadores eventuais conforme disposto na CLT e demais regras definidas na mesa.

7 - Jornada de trabalho compreendida como todo o tempo à disposição da empresa-plataforma, desde o momento do login até o logout na plataforma, independentemente da realização ou não de serviço, sendo limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com direito a hora extra caso ultrapasse esse horário, conforme Constituição Federal de 1988.

8 - Seguridade social, com filiação do (a) trabalhador (a) ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como contribuinte obrigatório e recolhimento da parte patronal conforme tributação pertinente atualmente no setor de atividade ao qual a empresa está vinculada.

9 - Remuneração mínima (piso mínimo mensal), bem como regras que garantam valor mínimo por corrida/serviço, paradas extras, taxas para cancelamentos realizados pelos usuários dos serviços e sua atualização anual realizada por meio de negociação coletiva.

10 - Transparência nos critérios relacionados à remuneração, meios de pagamento, fila de ordem de serviço e etc., garantindo-se que a alteração de qualquer tema relacionado só se dê

por negociação coletiva, bem como garantindo que os códigos e os algoritmos sejam regularmente submetidos à auditoria de órgãos especializados do Poder Público.

11 - Saúde e segurança: condições garantidas conforme a atividade efetivamente realizada, seguindo as regulamentações já existentes pertinentes a cada atividade e respectivos acordos e convenções coletivas.

12 - Exercício e processo de trabalho: as condições de trabalho devem seguir as definições previstas na CLT e demais regulamentações existentes e regras específicas devem ser definidas em negociação coletiva com as empresas. Além disso, deve-se criar um cadastro único dos trabalhadores e trabalhadoras que executam atividades nas plataformas para que o setor público e os sindicatos possam acompanhar as necessidades do setor e realizar as ações de fiscalização pertinentes.”

10. Conclusão

O entendimento das diferenças existentes na relação de trabalho e a de emprego é fato determinante para que possamos entender a eficácia do trabalho atual. Enquanto a relação de trabalho permite mais autonomia, a relação de emprego implica em subordinação à empresa contratante.

Ao longo do estudo, foram apresentadas diversas formas de relação de trabalho, como trabalho eventual, avulso, autônomo e voluntário. Cada uma com suas particularidades e regulações específicas para garantir os direitos dos trabalhadores. Entende-se que a relação de emprego, por sua vez, envolve requisitos como subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física; sendo fundamentais para assegurar os direitos trabalhistas dos empregados.

A relação entre o usuário e o motorista é mediada pela plataforma, não havendo envolvimento direto entre motoristas na definição de parâmetros. Diante dos debates e desafios trazidos pela economia digital, é importante que o governo fomente uma regulamentação abrangente e equilibrada para a relação de trabalho por meio de plataformas, considerando aspectos formais e as particularidades desse modelo.

Cabe ressaltar que, em consideração ao proposto com projeto de pesquisa, procuramos desvendar os caminhos atuais que podem levar a um desenvolvimento da legislação trabalhista para os trabalhadores de aplicativos e buscar possíveis meios para resoluções legais.

Além disso, a proposta de um Grupo de Trabalho demonstra a preocupação do governo no sentido de conciliar os interesses dos trabalhadores, empresas e sociedade; desse modo, estabelecendo um marco regulatório que equilibre a flexibilidade do trabalho por aplicativos com a proteção social e a dignidade dos trabalhadores.

Espera-se que essa iniciativa contribua para um ambiente de trabalho mais justo e seguro para os motoristas de aplicativos, garantindo seus direitos fundamentais e aproveitando a tecnologia como uma aliada na melhoria das condições de trabalho e no desenvolvimento econômico e social do país.

Entretanto, cabe ressaltar que com base na pesquisa realizada em maio de 2023 sobre o contrato da Uber, **identificou-se que a falta do requisito da habitualidade** inviabiliza a existência de um vínculo empregatício. Nesse sentido, pode-se enquadrar a relação entre a empresa e os motoristas como uma relação de trabalho ou mesmo como trabalho autônomo. E mais uma vez, consolida o entendimento de que essa constatação ressalta a necessidade de uma legislação específica para abordar a falta de proteção jurídica para os motoristas de aplicativos no percurso de garantia de direitos trabalhistas.

11. Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0 - Coleção Mundo do Trabalho - São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROSO, Sérgio Luiz. Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício?.2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio/363586235#:~:text=ALTERIDADE%3A%20Este%20requisito%2C%20o%20qual,sal%C3%A1rio%20do%20empregado%20ser%C3%A1%20garantido>. Acesso em: 08 de junho de 23.

BASTOS, Jader. Contrato de trabalho eventual: Saiba como e por que fazer um!. 2022, Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/contrato-de-trabalho-eventual/>. Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019. Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Secretária-geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 14 de maio de 2019. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9792.htm Acesso em: 08 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 1º de junho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm Acesso em: 08 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Lei nº 12.023 de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 27 de agosto de 2009; Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm. Acesso em: 17 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. 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. Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 26 de março de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm Acesso em: 08 de junho de 2023.

BRASIL, Presidência da República. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos.

Brasília, 1º de maio de 2023. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm, acesso em 01 de julho de 2023.

DELGADO, Maurício Goldinho. Capitalismo, trabalho e emprego. São Paulo: LTR, 2016.

GAIA, Fausto Siqueira. Trabalho por intermédio de Plataformas Tecnológicas: Uma análise da autonomia à luz da Lei nº 12.587/2012. 2020.

JÚNIOR, Nivaldo Dóro. A Reforma trabalhista e a Restrição de Edição de Súmulas pelos Tribunais do Trabalho. Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. 2017.

MARRAS, Jean Pierre. Relações trabalhistas no Brasil. São Paulo: Futura, 2001.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OMETTO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332#:~:text=Neste%20sentido%2C%20os%20requisitos%20para,inexiste%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>. Acesso em: 08 de junho de 23.

SANTOS, Rafa. Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e UBER, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista> acessado em: 21 de junho de 2023.

SALES, Beatriz, O que é trabalhador avulso. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-e-trabalhador-avulso/1263097394>. Acesso em 08 de julho de 2023.

SÃO PAULO, Tribunal Regional da 2ª Região, Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>, acesso em: 10 de junho de 2023.