



mi

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO – 2024

**ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 12 DE 2024, BENEFÍCIOS E GARANTIAS À LUZ
DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

JULIANA MAGNA MARTINS¹

LUCAS DE OLIVEIRA BASTOS²

MARCOS PAULO PERON LOPES³

ALEXANDRE RIBEIRO DA SILVA⁴

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade realizar uma análise dos benefícios trabalhistas contemplados pelo Projeto de Lei Complementar nº: 12 de 2024 à luz do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Este projeto de Lei dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte privado de passageiros, em veículos automotores de quatro rodas, e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho da categoria. A metodologia utilizada para esta análise foi o estudo do trâmite do Projeto de Lei nas audiências públicas, acompanhando a discussão entre investidores, motoristas e o próprio governo. A análise foi realizada avaliando a existência ou não da contemplação dos benefícios trabalhistas trazidos pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 no Projeto de Lei em questão, que segue tramitando na Câmara dos Deputados. A comparação mostrou que existe um grande déficit de direitos trabalhistas importantes para que seja garantido um patamar “mínimo civilizatório”. Isto demonstra a necessidade desta categoria de se organizar e criar um sindicato forte, que faça pressão

¹ Bacharelanda em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá-MG. Email: juliana.bemtreinar@gmail.com.

² Bacharelando em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá-MG. Email: pantherlucas@gmail.com.

³ Bacharelando em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá-MG. Email: marcospauloperon@hotmail.com.

⁴ Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis na Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) de Ubá-MG. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (2017). Email: profalexandreriibeiroadv@gmail.com.

sobre o legislativo, para que o Projeto de Lei 12 de 2024 contemple todos os benefícios trazidos pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Projeto de Lei complementar nº 12 de 2024, uberização e direito trabalhista.

ABSTRACT

The present article aims to analyze the labor benefits brought by Complementary Bill nº: 12 of 2024, in light of article 7 of the Constitution of Federative (1988). This bill provides for the labor relationship intermediated by individual passenger transport app companies in four-wheel motor vehicles, and establishes social security inclusion policies, as well as other rights that guarantee better working conditions for this category. The methodology used for this analysis was the study of the bill's progress in public hearings, following the discussion between investors, drivers and the government itself. The analysis was carried out evaluating the existence or not of the contemplation of labor benefits brought by article 7 of the Constitution of Federative Republic (1988) in the bill in question, which continues to be processed in the Chamber of Deputies. The comparison showed that there is a large deficit of important labor rights to guarantee a “civilizing minimum” level. This demonstrates the need for this category to organize and create a strong labor union, to pressure the legislature, aiming that Bill no.12 includes all the benefits brought by article 7 of the Constitution.

Keywords: Complementary Bill nº: 12 of 2024, uberization e labor law.

1 -INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho emergiu como um fenômeno de extrema relevância na contemporaneidade, influenciando profundamente as dinâmicas econômicas e sociais. Esta modalidade, impulsionada pelo avanço tecnológico e pela adaptação às novas demandas do mercado digital, trouxe consigo uma narrativa inicial de autonomia e empreendedorismo, promovida tanto por conglomerados midiáticos quanto por grandes corporações. Contudo, à medida que essa forma de trabalho se consolidou, cresceram também os questionamentos sobre suas verdadeiras condições laborais.

O debate acerca da uberização tem sido vigoroso, especialmente no que tange às condições de trabalho dos entregadores de aplicativos de comida, frequentemente descritas como caracterizadas por jornadas exaustivas e remuneração mínima. Este cenário despertou o interesse de pesquisadores e acadêmicos, que reconhecem a necessidade premente de investigar criticamente essas relações laborais complexas.

Nesse contexto, esta pesquisa se propõe a analisar os benefícios trabalhistas contemplados pelo Projeto de Lei Complementar nº: 12 de 2024 à luz do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, ao mesmo avaliar a dinâmica empregatícia entre os motoristas e as empresas que operam tais aplicativos, destacando uma relação que, apesar das promessas

de autonomia, revela-se marcada por uma subordinação muitas vezes desconsiderada pelas narrativas dominantes. A abordagem se apoia no conceito ampliado de classe trabalhadora, conforme discutido por teóricos como Ricardo Antunes, para compreender como essas transformações redefinem os limites e as lutas no mundo do trabalho contemporâneo.

Ademais, a investigação se aprofunda na análise do contexto econômico que impulsiona e sustenta a expansão da uberização do trabalho, exigindo reflexões que ultrapassem os limites tradicionais do Direito do Trabalho e que visem garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores frente aos desafios emergentes do século XXI.

2 – O QUE É UBERIZAÇÃO?

No final do século XIX e início do século XX, a classe operária no Brasil era composta por trabalhadores assalariados imigrantes de origem branca, incluindo italianos, alemães, espanhóis e portugueses. O desenvolvimento industrial nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e outras capitais impulsionou os lucros nesse período.

Recentemente, a sociedade passou por mudanças significativas, caracterizando-se como um grupo social cada vez mais conectado à tecnologia. Tanto colaboradores quanto empregadores e consumidores incorporam meios digitais em seu cotidiano. A linguagem e as ofertas disponibilizadas pelos sistemas tecnológicos tornaram-se parte integrante da vida das pessoas.

A Uber, fundada em 2008 por Travis Kalanick e Garret Camp, surgiu da necessidade de encontrar um táxi em uma noite fria em Paris. Em março de 2009, eles desenvolveram um aplicativo que permitia solicitar viagens por meio de smartphones em San Francisco, Califórnia, EUA. No Brasil, a Uber iniciou suas operações em 2014, durante a Copa do Mundo de Futebol da FIFA. O Rio de Janeiro foi a primeira cidade a oferecer o serviço, seguido por São Paulo e Belo Horizonte. Entre 2016 e 2018, a empresa adotou uma estratégia de expansão robusta, resultando em um crescimento exponencial de receitas (406%) (OLIVEIRA; SALOMÃO, 2019).

O termo “uberização” refere-se ao trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais. Essa tendência também se aplica a outras formas de trabalho digital, como compartilhamento de conteúdo em redes sociais. A flexibilidade é uma característica desse modelo, permitindo que usuários e motoristas solicitem e forneçam serviços de transporte de

maneira prática e conveniente. O pagamento é automatizado, com opções de pagamento em dinheiro, cartão de débito ou crédito. Quando o pagamento é em dinheiro, o valor das viagens é acumulado no cartão do usuário, e, se não houver saldo suficiente, o motorista fica com débitos junto à empresa. Quando o pagamento é feito por cartão, a plataforma retém o valor correspondente.

Em resumo, a “uberização” representa uma nova forma de gestão e controle da força de trabalho, com implicações nas relações de trabalho e na economia digital.

Em 25 de outubro de 2023, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) conduziu uma pesquisa que destacou os desafios enfrentados pelos trabalhadores que utilizam plataformas digitais. A pesquisa demonstrou que 2,1 milhões de brasileiros utilizaram essas plataformas para trabalho em 2022. Destes, 77% eram autônomos, sendo a maioria motoristas de transporte de passageiros.

De acordo com definições da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e União Europeia, o trabalho em plataformas é caracterizado pelo controle ou organização exercidos pela plataforma digital ou aplicativo de celular sobre aspectos essenciais das atividades, como acesso aos clientes, avaliação das atividades realizadas, ferramentas necessárias para o trabalho, facilitação de pagamentos, e distribuição e priorização das tarefas a serem realizadas. No Brasil, 77% dos trabalhadores em plataformas trabalham por conta própria, sendo que a Região Sudeste concentrou o maior percentual, com 57,9% (862 mil pessoas) do total.

O rendimento médio dos trabalhadores em plataformas é 5,4% superior ao dos não plataformizados. No entanto, é importante considerar que existem diferenças significativas entre os grupos que utilizam esses aplicativos, como nível de instrução e ocupações exercidas. Para os grupos menos escolarizados, o rendimento médio mensal é significativamente maior. Por exemplo, a renda das pessoas que trabalham por meio de aplicativos de serviços é mais de 30% superior à daqueles que não utilizam essas ferramentas digitais. Por outro lado, entre pessoas com ensino superior completo, o rendimento dos trabalhadores em plataformas (R\$ 4.319) é 19,2% inferior ao dos que não utilizam aplicativos de serviços (R\$ 5.348) em todas as Grandes Regiões do país.

No caso específico dos motoristas de aplicativo, o rendimento médio mensal é de R\$ 2.454,00, um valor ligeiramente superior ao observado entre os motoristas que não utilizam plataformas (R\$ 2.412,00).

Com relação à distinção de sexo, 81,3% dos trabalhadores que utilizam as plataformas são homens, enquanto 18,7% são mulheres. Além disso, 48,4% estão na faixa etária entre 25 e 39 anos, com as demais faixas etárias apresentando menor participação entre os que utilizam plataformas.

O motorista de aplicativo é um profissional que oferece serviços de transporte de passageiros utilizando seu próprio veículo, atendendo demandas geradas por meio de um aplicativo específico. Segundo informações disponíveis no site da Uber, o usuário solicita uma viagem pelo aplicativo, informando os locais de partida e destino. Essas informações são automaticamente enviadas aos motoristas mais próximos, e aquele que aceita a corrida é direcionado ao usuário para iniciar o trajeto. Ao final da viagem, o serviço é encerrado, e tanto motorista quanto usuário têm a oportunidade de se avaliar mutuamente em uma escala de um a cinco, com a possibilidade de o usuário conceder uma gorjeta ao motorista como reconhecimento pela qualidade do serviço prestado (UBER TECHNOLOGIES INC, 2020).

Assim, o motorista de aplicativo não apenas disponibiliza seu veículo, mas também sua mão de obra e tempo para realizar o transporte de passageiros conforme solicitado por meio do aplicativo. Seu papel principal é fornecer um serviço de transporte seguro, eficiente e confortável aos passageiros, respeitando as leis de trânsito, mantendo o veículo limpo e em boas condições, além de tratar os passageiros com atenção e respeito. Alguns aplicativos impõem regras específicas, como limitações quanto à idade do veículo, capacidade de passageiros e a necessidade de ar-condicionado.

A empresa Uber, inserida no contexto do capitalismo, não precisa fornecer os meios de produção, focando apenas na gestão da plataforma e na "compra" da força de trabalho ao integrar o motorista ao processo de produção. Conforme explicado por

Martins (2018), o aplicativo define o preço da corrida, repassando 75% para o motorista e retendo 25% como receita da plataforma. O valor recebido pelo motorista por corrida é destinado à operação da plataforma e à administração do serviço.

Por trás dessas dinâmicas, há uma imposição de forças que controlam e supervisionam esses trabalhadores, estabelecendo metas produtivas que frequentemente resultam em longas

jornadas de trabalho. Nesse sentido, em determinados contextos sociais, as políticas neoliberais buscam incutir nos trabalhadores um espírito empreendedor.

Esse conjunto de novas forças produtivas, que aprofunda os elementos da uberização, também implica uma desvinculação de certos meios de trabalho. Isso levou autores como Standing (2011) a argumentar que os trabalhadores de aplicativos não são "empregados" das empresas (plataformas digitais), pois seriam proprietários dos meios de produção.

Essa confusão teórica impacta negativamente o debate sobre os processos de uberização e plataformação do trabalho, pois desconsidera o meio de trabalho como aquilo que o trabalhador utiliza em suas atividades, subjugando-o a ritmos, cadências e estratégias produtivas impostas pelas empresas. Em vez disso, o meio de produção é compreendido como as tecnologias e técnicas desenvolvidas para controlar, explorar e dominar, colocando os processos de trabalho a serviço da valorização do capital.

É importante destacar que as ferramentas utilizadas pelos motoristas, como celulares, notebooks, desktops e carros, são de propriedade desses trabalhadores e não servem como instrumentos de controle, exploração ou dominação por parte das plataformas digitais. Estes são simplesmente meios de trabalho pelos quais as plataformas digitais podem se desresponsabilizar, diminuindo seus custos de produção. Essa condição é viabilizada pelo fato de as empresas centralizarem e concentrarem um grande volume de capital, dados e informações que lhes permitem controlar a organização de produtos e serviços, além de deterem como propriedade privada os meios de produção essenciais para a exploração real dos trabalhadores.

Por trás disso tudo, existe uma imposição de forças que controlam e supervisionam esses trabalhadores, impondo metas produtivas e expondo-os a jornadas extensas de trabalho. É nesse contexto que as políticas neoliberais procuram internalizar o empreendedorismo entre esses trabalhadores.

As empresas consideram os motoristas apenas intermediários nos serviços de transporte. Uma característica importante a ser destacada sobre os motoristas de aplicativos é que, na maioria dos casos, trabalham de forma autônoma, sem um contrato trabalhista formal. Isso significa que são motoristas independentes que escolhem os horários de trabalho de maneira flexível, podendo aceitar ou recusar corridas conforme desejarem.

Muitos veem esse trabalho como uma fonte de renda secundária ou até mesmo temporária, não o utilizando exclusivamente. No entanto, a falta de um vínculo empregatício

direto também traz desafios, como a ausência de benefícios trabalhistas e proteções sociais comuns em empregos tradicionais.

Há um intenso debate em torno das relações entre motoristas e aplicativos de transporte, envolvendo preocupações de governos, trabalhadores, empresas operadoras, autoridades reguladoras e sociedade. Uma das principais preocupações diz respeito à natureza precária das condições de trabalho dos motoristas de aplicativos, incluindo longas jornadas sem limites estabelecidos, a falta de controles trabalhistas típicos de um emprego formal e a fragilidade de benefícios básicos, como cobertura previdenciária, proteção à saúde, seguro-desemprego, licenças remuneradas e aposentadoria.

Além disso, há preocupações com a falta de representação sindical que possa ganhar a confiança dos motoristas de aplicativos, o que fragiliza a organização coletiva e a defesa dos interesses da categoria. Isso inviabiliza a utilização da negociação coletiva para elevar as condições de trabalho e remuneração.

ANTUNES (2020, p.300) afirma que a população trabalhadora é arruinada para que seja garantida a alta remuneração dos capitais. Destroem o resto de seus direitos trabalhista, da previdência, da saúde e da educação públicas. Não consideram a redução dos juros, a tributação dos bancos, dos capitais e das grandes fortunas. Para isto silêncio absoluto e a criação de um governo terceirizado, onde somente as lutas sociais poderão ocultá-lo.

Portanto, questões relacionadas aos direitos trabalhistas e à proteção social dos motoristas de aplicativos têm sido amplamente debatidas não apenas no Brasil, mas também em muitos outros países. As parcerias, como novas formas de trabalho digital, frequentemente escapam das regulações contratuais, transformando o "trabalho assalariado em prestação de serviços". Tal fenômeno poderia ser entendido anteriormente sob o conceito de "informalidade", porém este foi historicamente esvaziado para indicar processos mais amplos de "flexibilização", "terceirização" e "desregulamentação". Recentemente, tem sido substituído pelos termos "empregabilidade" ou, mais ainda, "empreendedorismo", como novos modos de exploração capitalista (Max, 2002).

3. A UBERIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NOS DIREITOS PREVISTOS NO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Contemporaneamente surge uma massa de trabalhadores que se veem como empresários, donos de si, livres como pássaros (MAX, 2012, p. 856). Em contrapartida à “liberdade” de empreender, deparamo-nos com o processo de precarização da mão de obra, que extrapola as diretrizes das leis trabalhistas, uma vez que os motoristas de Uber, no formato atual com a utilização das plataformas digitais, não possuem qualquer vínculo empregatício com estas, de acordo com o artigo 7º da Constituição Federal e o artigo 3º da CLT que diz que é considerado empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ficam, assim, desamparados em garantias, até mesmo diante da Constituição Federal.

A ascensão da economia de plataformas digitais trouxe consigo uma nova categoria de trabalhadores: os motoristas de aplicativos, que se veem como empreendedores independentes, donos de seus próprios negócios. No entanto, essa aparente liberdade de empreender esconde uma realidade de precarização da mão de obra, que muitas vezes extrapola as diretrizes das leis trabalhistas. Nesse contexto, os motoristas da Uber, por exemplo, não possuem vínculo empregatício com a plataforma, o que os deixa desamparados em termos de garantias e proteções, inclusive diante da Constituição Federal. Assim, o artigo 7º da Constituição Federal estabelece diversos direitos aos trabalhadores, visando proteger suas condições de trabalho e bem-estar. A uberização impacta diretamente esses direitos.

Primeiramente, a ausência de vínculo empregatício com a Uber impede que os motoristas tenham proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, um direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso I. Além disso, os motoristas da Uber não têm garantia de salário mínimo, e sua remuneração variável pode ser afetada sem proteção contra redução salarial, contrariando o inciso VI do art. 7º. A jornada de trabalho dos motoristas é flexível, mas muitas vezes ultrapassa as oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sem compensação adequada, contrariando o inciso XIII do art. 7º. O trabalho noturno não é remunerado de forma superior, e os motoristas não recebem adicional por atividades insalubres, o que vai contra o inciso IX do art. 7º.

Os motoristas não recebem adicional por atividades insalubres, o que não está de acordo com o inciso XXIII do art. 7º. A Uber não oferece participação nos lucros, e os motoristas não têm voz na gestão da plataforma. Isso contraria o inciso XI do art. 7º, que prevê a participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, a participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. A

responsabilidade pelo seguro contra acidentes recai sobre os próprios motoristas, não sobre a empresa. Essa situação vai contra o inciso XXVIII do art. 7º, que estabelece o seguro contra acidentes de trabalho como obrigação do empregador. A falta de vínculo empregatício dificulta o acesso à previdência social e à aposentadoria. O inciso XXIV do art. 7º prevê a proteção previdenciária, e a ausência de vínculo empregatício impacta diretamente esse direito. Muitos motoristas desconhecem seus direitos, e a uberização contribui para essa invisibilidade. Embora não haja um inciso específico para esse cenário, a falta de conscientização sobre os direitos trabalhistas é uma questão relevante.

Em resumo, a uberização desafia os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, evidenciando a necessidade de revisão e adaptação das leis trabalhistas para abranger essa nova realidade. Vale ressaltar que tais preceitos constitucionais só poderiam ser flexibilizados mediante emenda constitucional, ocasionando uma clara mitigação de seus efeitos pela uberização, visto que muitos dos direitos previstos sequer são citados ou visualizados no cotidiano dos colaboradores.

Adicionalmente, esses descumprimentos decorrem da dificuldade em enquadrar a natureza da relação entre a plataforma e o motorista, já que não há reconhecimento do vínculo empregatício ou de uma relação de trabalho claramente definida pela legislação vigente.

Os motoristas de aplicativos, embora sejam frequentemente retratados como empresários ou empreendedores independentes, na prática não possuem controle significativo sobre as condições de trabalho que exercem. A plataforma digital impõe regras rígidas quanto ao preço dos serviços, à classificação dos motoristas e ao acesso aos clientes, sem que estes tenham voz significativa na gestão ou na determinação das políticas que afetam diretamente seu trabalho. Além disso, não têm autonomia para definir estratégias de mercado ou expandir seus serviços além do que é estipulado pela plataforma. Essa falta de controle efetivo sobre aspectos essenciais do negócio exclui os motoristas da categoria tradicional de empresários, que normalmente possuem liberdade substancial para operar seus próprios empreendimentos.

A precarização das condições de trabalho e a falta de garantias básicas, como benefícios sociais e segurança no emprego, contradizem a ideia de um verdadeiro empreendedorismo. Os motoristas de aplicativos enfrentam uma estrutura econômica que não lhes oferece proteção adequada em caso de doenças, acidentes ou crises econômicas, condições essenciais para o verdadeiro exercício da autonomia empresarial. Assim, enquanto se autodenominam empresários, na prática, sua situação se assemelha mais à de trabalhadores

precarizados, sem os direitos e as proteções garantidas aos empregados pela legislação trabalhista tradicional.

4. O PROJETO DE LEI (PL) 12 de 2024 E OS DIREITOS DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO.

O referido projeto propõe diversas mudanças na relação de trabalho entre os colaboradores e as plataformas em que estes estão inseridos, buscando melhorar as condições de trabalho dos motoristas e incluindo mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos.

De acordo com o entendimento trabalhista já pacificado, para que se forme um vínculo empregatício, deve haver 5(cinco) requisitos fundamentais para que o referido vínculo seja caracterizado: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoa física e pessoalidade.

Ademais, as plataformas alegam que é inexistente tal vínculo, pois não estão presentes os requisitos fundamentais da habitualidade e subordinação, visto que os colaboradores não recebem ordens diretas, além de trabalharem da maneira que melhor adapte à sua rotina, não sendo obrigados a cumprir uma carga horária pré-estabelecida.

Diante de todo o exposto, é notório que não há vínculo empregatício, existindo somente uma relação entre o trabalhador e a plataforma, tal qual um usuário qualquer de aplicativos.

Como tipificado na Constituição Federal, restam assegurados alguns direitos fundamentais de todos os trabalhadores, sendo estes urbanos e rurais. Entre eles, pode-se pontuar alguns benefícios que o projeto de lei 12 de 2024 não compreende, como relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; redução dos riscos

inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Ademais, por todo o exposto, essa mera relação de trabalho a ser estabelecida entre o colaborador e as plataformas, carece de muitos direitos que os trabalhadores concencionais gozam, oportunamente, criando um certo problema diante da carência destes preceitos supracitados.

Conforme disposto no Art. 7º da CF e descrito acima, os tópicos relacionados não estão presentes no PL 12 de 2024, o que ainda deixa uma dúvida se o projeto é realmente benéfico para o motorista, além do fato de que só é contado como tempo de trabalho, o momento em que o motorista aceita uma viagem até aquele em que o passageiro chega ao destino. Segundo Gabriela Moncau, o tempo em que o trabalhador está logado, à disposição da plataforma não é contabilizado.

Tendo em vista que, atualmente, os trabalhadores inseridos nessa categoria, quase que em sua totalidade, trabalham de maneira informal, o projeto de lei visa também criar um amparo ao colaborador, de forma que a plataforma constitua algumas garantias aos mesmos, desde implementação de uma remuneração mínima, contribuições previdenciárias, até ajudas de custo.

Ademais, dentre os benefícios e melhorias que o Projeto de lei traz, estão a inexistência de exclusividade entre plataformas (Art. 3º, I do PL 12/2024), inexistência de exigência acerca do tempo mínimo de habitualidade na prestação do serviço (Art. 3º, II do PL 12/2024), maior segurança durante a atuação pelas plataformas, com a implementação de sistemas de acompanhamento em tempo real durante a prestação de serviço (Art. 5º, I do PL 12/2024), ser excluído da plataforma somente em casos específicos previstos em lei (Art. 6º, I do PL 12/2024), maior transparência acerca do trabalho, mediante relatórios mensais (Art. 8º, do PL 12/2024), proibição de limitação na distribuição de viagens e enquadramento previdenciários (Art. 9º, parágrafo 7º do PL 12/2024), considerando os motoristas de aplicativo como contribuintes individuais, descontando a alíquota de 7.5% ao mês do salário contribuição, sendo este 25% do valor bruto auferido no mês.

O Projeto de Lei (PL) 12 de 2024 surge para dar aos motoristas de Uber mecanismos de proteção previdenciária e outros direitos para a melhoria das condições de trabalho, esta era a primeira proposta deste Projeto. À medida em que foram acontecendo as audiências públicas, este projeto foi tomando outras formas de entendimento e ao invés de trazer artigos

que beneficiassem e protegessem o trabalhador, motorista do aplicativo, trouxe uma relação contratual, em que, dos seus 44 artigos, apenas alguns fazem referência a direitos trabalhistas.

São eles: associação sindical facultativa (Art. 3º do PL12/2024); condições de trabalho e remuneração via sindicato observados os limites da Constituição Federal (Art. 4º do PL12/2024); da proteção da previdência social, sendo descontado 7,5% sobre o salário de contribuição do motorista, observando os limites máximos do RGPS (Regime Geral da Previdência Social) (Art. 11º, III da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991); da contribuição da empresa operadora de aplicativo de intermediação dos serviços privados de transporte: 20% sobre o valor total dos salários de contribuição destes trabalhadores (Art. 26-A, da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991).

O PL 12 de 2024 estipula uma remuneração mínima para os colaboradores, sendo proporcional ao salário mínimo vigente. Os motoristas vão receber R\$ 32,90 por hora, sendo que esse valor é repartido em R\$ 8,03 pelo serviço prestado e R\$ 24,07 para cobrir os custos da operação (gasolina, celular, entre outros).

Diante de todas as considerações supracitadas, a maior reclamação dos motoristas continua sendo acerca do tempo em espera entre uma corrida e outra, alegando alto prejuízo na remuneração final, pois agora sendo enquadrados como contribuintes individuais, teriam um desconto mensal na remuneração, além da estimativa de ajuda de custo e preço das horas não agradar devido à conta não satisfazer a verdadeira necessidade relacionada à proporção real/km. Contudo, com a ajuda de custo estipulada e fixada, os colaboradores teriam um aumento significativo no montante final, além da segurança de estarem amparados pela Previdência Social.

Assim como aqueles caracterizados como Microempreendedor Individual (MEI), atualmente, o colaborador que deseja obter algum benefício previdenciário deve contribuir diretamente com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). No entanto, o projeto marca alguns benefícios previdenciários, enquadrando os motoristas como contribuintes individuais, qualificados como trabalhadores autônomos por plataforma, oportunamente, dando maior segurança aos colaboradores no exercício de sua atividade laborativa.

No que diz respeito aos pontos positivos dos aspectos previdenciários do Projeto de Lei 12 de 2024 :

as principais medidas relacionadas aos motoristas de aplicativo e às empresas de aplicativos que atuam no setor são as seguintes: (a) a instituição da alíquota de contribuição desses trabalhadores de 7,5% incidente sobre 25% do valor da remuneração bruta mensal pela prestação do serviço de transporte privado individual

de passageiros; (b) a criação de uma nova fonte para a seguridade social, consistente na contribuição social a cargo da empresa operadora de aplicativo de transporte, com alíquota de 20% incidente sobre a mesma base da contribuição do segurado da previdência social cujo serviço é por ela intermediado; e (c) a instituição da responsabilidade tributária das plataformas de reter a contribuição previdenciária do motorista de aplicativo e recolhê-la aos cofres públicos. (texto retirado da PL 12 /2024 – 28/05/24)

Outro assunto que trata este projeto de lei é sobre como serão representados e defendidos estes colaboradores, conforme Art. 3º do PL12/2024. O sindicato representará os motoristas em demandas judiciais e extrajudiciais, nas negociações e na assinatura de acordos e convenções coletivas. Atualmente, não há negociação entre as partes que permita a apresentação de reivindicações coletivas da categoria, o que torna os motoristas completamente indefesos e vulneráveis quando há um conflito de interesses cuja plataforma se sobressai diante dos colaboradores.

Além de todo o exposto, os motoristas deverão receber mensalmente um relatório dos aplicativos, indicando a remuneração total, as horas trabalhadas, exclusões e suspensões, além da pontuação atingida, como tipificado no Art. 8º, do PL 12/2024. Tudo com a maior transparência possível e de fácil acesso. Ademais, de acordo com o projeto de lei, os colaboradores só poderão ser excluídos unilateralmente pelas plataformas em caso de abuso, mau uso ou fraude, sendo garantido ao colaborados o direito de defesa quando ocorrer a referida exclusão (Art. 6º, do PL 12/2024).

Por fim, o projeto de lei não prevê nenhuma cláusula de exclusividade entre plataformas, podendo o colaborador atuar em vários aplicativos ao mesmo tempo, sem prejuízo, além de ter uma jornada de 8 horas diárias, como na maioria dos trabalhos formais, com uma carga máxima de 12 horas diárias por plataforma.

Por outro lado, os ganhos “amarrados” neste Projeto de lei destes motoristas têm causado indignação por parte da maioria, principalmente no que tange a contribuição de 7,5% ao INSS através do recolhimento das plataformas. Hoje, a contribuição é facultativa, só ocorre o recolhimento para aqueles empregados que tem interesse em contribuir. Mesmo havendo flexibilidade em seus horários de trabalho, muitos motoristas enfrentam dificuldades para garantir uma renda estável e suficiente para cobrir seus custos de vida, ainda mais quando se consideram despesas como combustível, manutenção do veículo e seguro do carro. Por serem considerados autônomos estes motoristas têm seus direitos trabalhistas diretamente afetados.

Assim, o Projeto de lei 12 de 2024 traz inúmeros benefícios e garantias aos motoristas, porém, está longe de agradar a todos, principalmente pelo fato de que o Brasil é um país com

segmentos políticos muito distintos, traçando diferentes diretrizes e entendimento sobre tal norma.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de Lei 12 de 2024, originário, apresentado pela Presidência da República contempla o estabelecimento claro da relação de trabalho entre os condutores, empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, garantindo direitos trabalhistas, como piso remuneratório reajustado de acordo com a Política Nacional de Reajuste do Salário-Mínimo, e a segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo, dentre outros, o limite máximo de 12 horas de conexão por dia.

Além disso, a garantia dos direitos previdenciários, proteção social e o bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas, a implementação de mecanismos de controle e fiscalização das atividades das empresas operadoras de aplicativos, visando coibir práticas abusivas, discriminação e precarização do trabalho. Definindo regras claras para o bloqueio suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma.

Ainda, garante, os direitos à representação por entidade organização sindical e à negociação coletiva e o incentivo à capacitação e formação profissional visando ao desenvolvimento de habilidades técnicas e de segurança no trânsito.

Quando faz-se a comparação entre ter ou não ter uma lei que regulamenta a categoria e que traga todos os benefícios do artigo 7º da Constituição Federal, entende-se que melhor existir normas e diretrizes para proteger estes trabalhadores do que não ter. Mas é preciso fazer uma análise do que está por detrás deste Projeto de Lei, uma vez que, ao mesmo tempo em que ele regulamenta a categoria, também apoia a existência de uma subcategoria de empregados que coloca em risco atuais garantias, já que o Projeto de Lei 12 de 2024 não contempla todos os incisos do artigo 7º da Constituição Federal como foi supracitado.

Ao analisar o artigo 3º deste Projeto de Lei, observa-se que estas plataformas utilizam o trabalho desregulamentado, não reconhecendo os direitos e o devido salário dessa classe trabalhadora. Existe um aproveitamento destas plataformas em cima de uma gigante massa de trabalhadores e trabalhadoras que estão desempregados e em uma procura desesperada

por uma oportunidade de emprego, daí criaram esta categoria “híbrida” de trabalhadores, sob a retórica de que são empreendedores e empreendedoras, autônomos e autônomas. Com isto, viu-se as gameficações foram criadas dentro dos aplicativos, incentivando os motoristas a serem mais ágeis, mas, ao mesmo tempo, competitivos entre si, imprimindo a eles “liberdade de escolha” e deixando a classe mais desunida e, com isto, mais enfraquecida.

Mesmo este Projeto de Lei trazendo em seu artigo 3º, parágrafo 2º, o máximo de doze horas de conexão permitida em uma mesma plataforma por motorista, este pode se conectar a uma outra plataforma e trabalhar mais doze horas em um mesmo dia, uma vez que estas plataformas não se conectam entre si para realizar um bloqueio automático e evitar com que o motorista faça mais que as doze horas permitidas no projeto.

Este novo Projeto de Lei não traz nada referenciando incisos do artigo 7º da Constituição Federal, tais como: seguro desemprego, fundo de garantia, décimo terceiro salário, remuneração ao trabalho nunca inferior ao diurno, participação nos lucros e resultados, salário família, repouso semanal remunerado, licença a maternidade, licença a paternidade, seguro contra acidentes, entre outros, o que acaba por tornar este Projeto de Lei regressivo, devendo portanto, ser rejeitado ou retirado de pauta

Além disto, todas as ferramentas de trabalho pertencem ao trabalhador, tais como celular, conexão de internet, carros, bem com seus custos com combustível, manutenção, IPVA, etc. O capital nem sequer entra como o instrumento de trabalho, ofertando para as plataformas todo o “ouro” do processo, sendo que o mais valioso deles é o motorista de aplicativo, e fica evidente que, quando se avalia todo o processo, estas não são apenas fornecedoras de tecnologia, mas sim empresas de transporte de pessoas sem sequer comprar o pneu de um carro.

A solução seria os trabalhadores unirem forças e criar um sindicato que nascesse dentro de suas próprias lutas, uma vez que não é função e nem é legítimo que o governo crie os sindicatos, quem deve criá-los são os próprios trabalhadores porque a luta individual não tem força sobre o legislativo. É necessário ter formas de organização, para que estes trabalhadores não cedam às pressões do grande capital financeiro, que é quem verdadeiramente comanda essas plataformas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020. 300 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Motorista do Uber e relação de emprego**. Disponível em: <http://cartaforense.com.br/conteudo/colunas/motorista-do-uber-e-relacao-de-emprego/18090>. Acesso em: 10 de jan. 2020.

OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin; FONSECA, Mariana; FLACH, Natália. **EXAME: A Economia dos Apps, Matéria de capa**, edição 1183, São Paulo, 17 abr. 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/17/exame-a-economia-dos-apps>. Acesso em: 15 ago. 2020.

STANDING, Guy. **The precariat**: the new dangerous class Londres: Bloomsbury Academic, 2011

UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <https://www.uber.com/en-BR/about/howdoes-uber-work/>. Acesso em: 10 abr. 2020.