

A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DE APLICATIVOS: ECONOMIA DE PLATAFORMAS

THE NEW REGULATION OF APP WORK: PLATFORM ECONOMY

Sarah Lidiane Rodrigues¹
Welber Leopoldo de Oliveira²
Daniel Carlos Dirino³

RESUMO: O presente artigo, aborda o direito do trabalho na respectiva necessidade de uma regulamentação das plataformas digitais e a diferenciação da natureza do vínculo trabalhista entre plataformas e colaboradores. A economia de plataforma é um fenômeno crescente que fornece novas formas de mercados no ambiente das plataformas digitais, englobando aplicativos de transporte de passageiros, delivery, compras e transações on-line, a qual apresenta um funcionamento pautado em sistemas de classificação e avaliação. No entanto, o modelo de negócios dessas empresas, baseado na flexibilidade e na ausência de vínculos empregatícios tradicionais, criou uma lacuna significativa na proteção dos direitos trabalhistas, gerando um debate global sobre a necessidade de uma regulamentação legislativa objetivando ajustar e aprimorar a legislação vigente, garantindo com igualdade que venha proteger os trabalhadores sem comprometer a inovação e o crescimento econômico.

235

Palavras-chave: Direito do trabalho. Legislação. Economia de Plataforma. Colaborador. Vínculo Trabalhista.

ABSTRACT: This article addresses labor law in terms of the need for regulation of digital platforms and the differentiation of the nature of the employment relationship between platforms and employees. The platform economy is a growing phenomenon that provides new forms of markets in the digital platform environment, encompassing passenger transportation, delivery, shopping and online transaction applications, which operate based on rating and evaluation systems. However, the business model of these companies, based on flexibility and the absence of traditional employment relationships, has created a significant gap in the protection of labor rights, generating a global debate on the need for legislative regulation aimed at adjusting and improving current legislation, ensuring that it equally protects workers without compromising innovation and economic growth.

Keywords: Labor law. Legislation. Platform Economy. Collaborator. Employment relationship.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário UNA, campus Bom Despacho, da rede Ânima Educação.

²Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário UNA, campus Bom Despacho, da rede Ânima Educação.

³Advogado, coordenador de NPJ, Professor universitário de direito e concursos públicos. Especialista em direito de trânsito.

I. INTRODUÇÃO

Com o avanço das tecnologias digitais, diversas atividades que antes dependiam de modelos de emprego tradicionais, como transporte de passageiros, entregas de mercadorias e até serviços diversos, passaram a ser realizadas por meio de plataformas digitais e aplicativos. Essas empresas operam, em sua maioria, com trabalhadores autônomos ou prestadores de serviços, sem a formalização do vínculo empregatício. Esse modelo tem gerado novas formas de organização do trabalho, com jornadas flexíveis e possibilidades de ganhos variáveis, mas também com riscos significativos, como a precarização das condições laborais e a ausência de direitos trabalhistas fundamentais, como férias, 13º salário, e previdência social.

Ao longo deste artigo, será analisado o andamento do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de iniciativa do Poder Executivo, abordando seus objetivos e as etapas do processo legislativo, desde a sua criação até a sua implementação, com foco nas implicações econômicas relacionadas às plataformas digitais. Serão discutidas as percepções acerca da condição dos motoristas de aplicativos perante as plataformas digitais, bem como as interpretações do Poder Judiciário acerca do vínculo empregatício entre esses profissionais e as plataformas digitais, considerando os requisitos essenciais, tais como subordinação, onerosidade, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade e alteridade.

236

Além disso, serão examinados os desafios decorrentes da proposição de uma nova categoria de trabalhadores, denominada "trabalhadores autônomos", que possuiria direitos e deveres semelhantes aos de um trabalhador convencional, incluindo um limite mínimo de horas de trabalho, contribuições ao INSS que garantiriam aposentadoria, auxílio-doença e outros direitos previdenciários. Por outro lado, será avaliado o receio por parte dos próprios trabalhadores de assumirem maiores encargos financeiros, o que poderia reduzir sua renda e comprometer sua autonomia laboral.

A crescente expansão da economia de plataformas tem colocado em evidência a necessidade de uma regulamentação adequada que equilibre inovação, proteção social e direitos trabalhistas. Este artigo aborda a complexidade do tema, destacando o avanço representado pelo Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que busca estabelecer uma categoria jurídica específica para os trabalhadores de aplicativos, reconhecendo sua autonomia e propondo mecanismos de inclusão previdenciária, negociação coletiva e representação sindical.

Contudo, persistem desafios relacionados à efetiva proteção dos direitos desses profissionais, à fiscalização das condições de trabalho e à preservação da flexibilidade característica desse modelo. A jurisprudência tem desempenhado papel importante ao esclarecer a relação entre motoristas e plataformas, ora reconhecendo vínculo empregatício, ora negando-o, o que reforça a necessidade de uma legislação clara e uniforme.

Assim, é fundamental que legisladores, Judiciário e órgãos reguladores atuem de forma colaborativa na construção de um marco regulatório que assegure dignidade, segurança jurídica e condições justas de trabalho, sem sufocar a inovação tecnológica. A adaptação das normas às novas formas de organização do trabalho é essencial para promover uma sociedade mais justa e inclusiva diante das transformações provocadas pela Revolução 4.0 e pela economia de plataformas.

Por fim, a participação ativa dos trabalhadores, empresas e sociedade civil nesse processo é imprescindível para criar uma legislação efetiva, equilibrada e capaz de responder às demandas de um mercado em constante evolução, garantindo que a inovação seja aliada ao fortalecimento dos direitos sociais e trabalhistas rumo a um futuro mais justo para todos.

2. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

237

A Lei Complementar, prevista na Constituição Federal de 1988, constitui um instrumento legislativo voltado à regulamentação de matérias que demandam maior complexidade e detalhamento normativo. Conforme o artigo 59 da Constituição, integra o rol das espécies normativas do ordenamento jurídico brasileiro, ao lado das emendas constitucionais, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções.

Sua aprovação exige maioria absoluta dos membros da casa legislativa competente, independentemente do quórum presente. Essa exigência confere maior rigor ao seu processo legislativo, refletindo a relevância das matérias que lhe são atribuídas. As Leis Complementares têm como função essencial complementar os dispositivos constitucionais, regulamentando temas cuja disciplina está expressamente condicionada à sua edição pela própria Constituição.

2.1 PLP 12/24

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de iniciativa do Poder Executivo, propõe a regulamentação da atividade dos trabalhadores por plataformas digitais no Brasil, foi

apresentado pelo Poder Executivo em 5 de março de 2024. Desde então, encontra-se em fase de tramitação no Congresso Nacional.

Ementa

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Projeto de Lei Complementar nº 12/202

Após sua apresentação, o projeto foi encaminhado para análise em diversas comissões permanentes da Câmara dos Deputados, incluindo:

Comissão de Desenvolvimento Econômico (CDE)
Comissão de Finanças e Tributação (CFT)
Comissão de Defesa do Consumidor (CDC)
Comissão de Viação e Transportes (CVT)

Estas comissões são responsáveis por emitir pareceres técnicos e políticos sobre o conteúdo da proposta antes de sua apreciação pelo plenário. Diversos requerimentos foram apresentados e aprovados para a realização de audiências públicas. Tais audiências têm como objetivo promover um debate amplo e democrático, com a participação de representantes das empresas de tecnologia, trabalhadores da economia de plataformas, juristas e especialistas em regulação do trabalho.

2.1.1 CONTEÚDO DO PROJETO

238

Reconhecimento da Categoria: O projeto propõe a criação da figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, garantindo a esses profissionais a autonomia para definir seus horários e dias de trabalho, respeitando os princípios da flexibilidade e da não subordinação direta.

Direitos Trabalhistas: Entre os direitos assegurados, destaca-se a previsão de mecanismos para inclusão previdenciária, bem como medidas para a melhoria das condições gerais de trabalho, como acesso a benefícios sociais e previdenciários.

Negociação Coletiva: O PLP 12/2024 também estabelece a possibilidade de negociação coletiva entre sindicatos e empresas de plataforma, buscando regulamentar aspectos não previstos na lei por meio de acordos que respeitem a autonomia das partes e as peculiaridades do setor. No momento, o projeto aguarda a conclusão das audiências públicas e a emissão dos pareceres pelas comissões temáticas. A etapa subsequente será a apreciação e votação no plenário da Câmara dos Deputados. Se aprovado, seguirá para análise no Senado Federal, conforme o rito legislativo das leis complementares.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO NA ERA DAS PLATAFORMAS

A legislação trabalhista clássica está fundamentada na concepção de que a relação de trabalho ocorre, predominantemente, mediante a formalização contratual do vínculo empregatício. Contudo, o presente estudo propõe demonstrar que é juridicamente viável reconhecer a existência de uma relação laboral mesmo na ausência de um contrato de trabalho formalizado por escrito.

Para a caracterização do vínculo empregatício, é imprescindível o atendimento a determinados requisitos legais, conforme dispõe o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este dispositivo normativo define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante remuneração.

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

Nesse cenário, destaca-se a criação da empresa Uber, originária do estado do Texas, nos Estados Unidos, e que posteriormente expandiu suas operações para diversos países, inclusive o Brasil. O fenômeno conhecido como “uberização” tem sido objeto de intenso debate no âmbito do Direito do Trabalho, pois representa uma nova configuração das relações laborais. Essa dinâmica, em tese, propicia maior flexibilidade para os trabalhadores, permitindo-lhes prestar serviços conforme a demanda e segundo sua disponibilidade.

239

3.1 RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA DE APLICATIVO UBER E OS MOTORISTAS: EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A configuração do vínculo empregatício pressupõe a presença de determinados elementos jurídicos essenciais, entre os quais se destacam a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Tais requisitos, previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitem, quando devidamente preenchidos, o reconhecimento da relação de emprego. À luz dessas características, é possível sustentar que há, de fato, elementos suficientes para considerar a existência de um vínculo laboral entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber.

No que tange à pessoa física e pessoalidade, observa-se que o serviço prestado não pode ser delegado a terceiros. Em outras palavras, o trabalhador deve realizar pessoalmente as atividades, sendo vedado substituir-se por outra pessoa, como um parente ou amigo. No caso

da Uber, essa exigência é claramente observada na obrigatoriedade de envio de fotografia atualizada do motorista, utilizada como mecanismo de verificação de identidade. A plataforma, inclusive, estimula os passageiros a conferirem essa identificação, o que reforça o caráter personalíssimo da prestação dos serviços.

Quanto à onerosidade, trata-se da contraprestação pecuniária pelo serviço realizado. Embora a empresa alegue que o repasse da maior parte do valor das corridas seja destinado ao motorista, o fato de a Uber intermediar os pagamentos e ser responsável pela distribuição dos valores evidencia o aspecto remuneratório da relação. O objetivo do motorista, ao aceitar corridas, é auferir renda — muitas vezes, como principal meio de subsistência — o que caracteriza nitidamente o elemento da onerosidade.

A não eventualidade, por sua vez, refere-se à continuidade na prestação dos serviços. No contexto analisado, muitos motoristas atuam com frequência e regularidade, sendo essa atividade a principal fonte de renda de grande parte deles. Essa habitualidade demonstra que o vínculo entre as partes não é episódico, mas sim sustentado por uma relação contínua e previsível ao longo do tempo. Por fim, a subordinação consiste na sujeição do trabalhador às ordens, controles e diretrizes do empregador. No caso da Uber, ainda que não haja supervisão presencial, a subordinação se manifesta de maneira algorítmica. A empresa estabelece regras de conduta, impõe padrões de qualidade, avalia o desempenho dos motoristas com base em avaliações dos usuários e pode aplicar sanções, como bloqueios temporários ou permanentes de acesso ao aplicativo.

Diante da análise conjunta desses elementos — pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação — é juridicamente plausível sustentar que a relação estabelecida entre os motoristas de aplicativo e a Uber configura um vínculo empregatício, nos moldes estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira.

3.1.1 DECISÃO JURISDICIONAL ENTENDIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E APPLICATIVO

A relação entre plataformas de aplicativos de transporte e seus motoristas têm sido objeto de intensa discussão jurídica, com diferentes interpretações sobre a existência de vínculo empregatício. A análise jurídica, com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos princípios do direito do trabalho, busca identificar a presença de elementos como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade para caracterizar um contrato de trabalho

O Supremo Tribunal Federal (STF) admitiu a existência de repercussão geral no debate jurídico acerca da possível configuração de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas responsáveis pelo desenvolvimento e administração das respectivas plataformas digitais. A decisão unânime, proferida em ambiente de Plenário Virtual, destaca a relevância da controvérsia sob as perspectivas jurídica, social e econômica, transcendente aos interesses individuais das partes envolvidas.

A controvérsia está formalizada no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336 (Tema 1291), interposto pela empresa Uber, que aponta a existência de mais de 10 mil ações judiciais em curso nas instâncias da Justiça do Trabalho versando sobre a mesma matéria. O julgamento do mérito, destinado à análise substancial da existência ou não de vínculo trabalhista, será oportunamente agendado para deliberação em sessão plenária do STF. A decisão definitiva proferida nesse contexto possuirá efeito vinculante e será aplicada de forma uniforme aos processos análogos em tramitação no Poder Judiciário trabalhista.

3.1.1.1 RECONHECIMENTO VÍNCULO DE EMPREGO

O Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, em sessão da Primeira Turma, conheceu dos recursos ordinários interpostos e, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso da parte autora reconhecendo vínculo trabalhista PROCESSO nº 0010993-17.2024.5.03.0014 (ROT), partes TAMIRIS TELES DE PAULA, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. RELATOR(A): DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO Belo Horizonte, 14 de abril de 2025.

A Turma afastou a justa causa aplicada à reclamante, reconhecendo a dispensa como imotivada em 22/09/2022. Também foi afastada a prescrição bienal declarada em primeira instância, sendo fixado o marco prescricional quinquenal a partir de 27/05/2019.

Foram deferidas à reclamante diversas verbas rescisórias, tais como: aviso prévio proporcional (45 dias), 13º salários integrais e proporcionais, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS com multa de 40%, e multa prevista no art. 477 da CLT. A ré foi ainda condenada à anotação da CTPS, emissão do TRCT e entrega das guias para acesso ao seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva.

A condenação também abrangeu a exclusão dos honorários de sucumbência em desfavor da reclamante, fixando-se honorários advocatícios em 15% do valor da condenação em favor dos procuradores da autora. Determinou-se que os encargos previdenciários e fiscais fiquem a cargo da empregadora, observando-se as disposições legais e normativas pertinentes, especialmente

quanto à aplicação da taxa SELIC e do IPCA-E como critérios de atualização dos débitos trabalhistas, conforme regulamentação do Conselho Monetário Nacional (Resolução CMN/BACEN nº 5.171/2024).

Por fim, foram fixados o valor da condenação em R\$ 40.000,00 e as custas processuais em R\$ 800,00, de responsabilidade da reclamada.

EMENTA:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante dos seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Conforme jurisprudência do Col. TST (Processo: RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Órgão Judicante: 3^a Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 06/04/2022, Publicação: 11/04/2022), eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. E, no tocante à subordinação, pedra de toque no exame dos elementos da relação de emprego envolvendo a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, destacou o TST: "Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algoritmia, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0". No caso em tela, estão presentes os elementos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego. (BRASIL. Tribunal Regional Federal (3. Região) Apelação cível nº 0010993-17.2024.5.03.0014. Apelante: Tamiris Teles De Paula. Apelada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 14 de abril de 2025).

242

Dessa forma, quando verificada a coexistência dos elementos clássicos da relação de emprego, com destaque para a subordinação em suas múltiplas dimensões, a jurisprudência tende ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais. Essa análise reafirma a importância de uma abordagem fática minuciosa e contextualizada, especialmente em face das inovações tecnológicas e dos novos modelos de organização do trabalho.

3.I.I.I.I NEGAÇÃO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE TRABALHO

O mesmo tribunal em um caso parecido de vínculo empregatício entre plataforma Uber e Motorista de aplicativo negou a relação de emprego. Decisão do TRT da 3^a Região: Inexistência de Vínculo Empregatício entre Motorista e Plataforma Digital Em sessão ordinária da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, realizada em 25 de março de 2025, foi julgado o recurso envolvendo a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o trabalhador Vinícius Daniel Proença de Sousa. Por unanimidade, o colegiado conheceu dos recursos interpostos e rejeitou as preliminares suscitadas PROCESSO nº 0010947-80.2023.5.03.0105 (ROT) RELATOR: RICARDO ANTÔNIO MOHALLEM.

EMENTA:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Para a configuração do vínculo empregatício é imprescindível a reunião, de forma cumulativa, dos elementos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT. Ausente qualquer resquício de subordinação e demonstrado o ajuste legítimo de vontades, não é possível reconhecer a relação de emprego. (BRASIL. Tribunal Regional Federal (3. Região) Apelação cível nº 0010947-80.2023.5.03.0105. Apelante: Vinicius Daniel Proenca De Sousa. Apelada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ricardo Antônio Mohallem. Belo Horizonte, 25 de março de 2025).

No mérito, deu provimento ao recurso da reclamada para afastar o vínculo de emprego reconhecido em primeira instância, bem como a expedição de ofícios anteriormente determinada, absolvendo-a integralmente das condenações impostas e julgando improcedente a reclamação trabalhista. Também de forma unânime, negou provimento ao recurso interposto pelo reclamante.

Foram fixadas as custas processuais ao reclamante, com isenção, e os honorários advocatícios conforme fundamentação do acórdão. Participaram do julgamento os Desembargadores Ricardo Antônio Mohallem (relator), Taísa Maria Macena de Lima e Ricardo Marcelo Silva, com a presença da representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Júnia Castelar Savaget. Houve sustentação oral pelas partes.

4. CONEXÕES ENTRE ECONOMIA DE PLATAFORMAS E REVOLUÇÃO 4.0

A consolidação da era digital, cujos primórdios remontam ao contexto pós-primeira Revolução Industrial, no século XVIII, introduziu significativos avanços tecnológicos nas estruturas produtivas, notadamente com a incorporação de máquinas a vapor que transformaram radicalmente a indústria têxtil. Posteriormente, a segunda Revolução Industrial ampliou substancialmente a presença da tecnologia no cotidiano, com o surgimento de

inovações como o automóvel, o telefone, o rádio e a televisão — meios que, entre outras consequências, reduziram a centralidade dos jornais impressos na difusão da informação.

Atualmente, vivencia-se a chamada quarta Revolução Industrial, marcada pela convergência entre tecnologias digitais, físicas e biológicas. Essa fase é caracterizada pela interconectividade em múltiplas escalas, permitindo a comunicação e interação entre indivíduos, independentemente da distância geográfica.

5. SOBRE O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

O Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024 (PLP 12/2024), apresentado pelo Poder Executivo, visa regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos de transporte individual remunerado no Brasil, como aqueles vinculados a plataformas como Uber e 99. A proposta surge em um contexto de crescente debate sobre os direitos desses trabalhadores, que há anos atuam em um limbo jurídico, sem vínculo empregatício formal, mas também sem acesso pleno à rede de proteção social garantida aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O PLP 12/2024 propõe, portanto, uma forma intermediária de regulação, na tentativa de equilibrar a autonomia da atividade com a concessão de direitos sociais básicos.

Um dos pilares do projeto é o reconhecimento de uma nova categoria de trabalhador: o autônomo com direitos garantidos. Os motoristas não seriam considerados empregados formais das plataformas, mas passariam a ter acesso a benefícios como a contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), assegurando aposentadoria, auxílio-doença e outros direitos previdenciários. Além disso, o projeto estipula uma remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada, baseada no valor do salário mínimo nacional. Essa medida busca proteger os trabalhadores contra os efeitos da oscilação de demanda nas plataformas, que muitas vezes impacta diretamente na renda obtida pelos motoristas (BRASIL, 2024).

Outro ponto relevante do PLP 12/2024 é a previsão da negociação coletiva entre sindicatos de motoristas e empresas operadoras de aplicativos. Isso representa um avanço importante, pois reconhece a possibilidade de diálogo institucionalizado sobre condições de trabalho, remuneração e jornada. Ainda assim, a proposta tem gerado controvérsias. Por um lado, há motoristas que consideram a medida insuficiente, criticando a falta de garantias plenas e temendo que a regulamentação reduza a flexibilidade e, por consequência, os ganhos mensais. “Por outro lado, as empresas de aplicativos manifestam preocupação com os possíveis aumentos

de custos e perda de eficiência no modelo de negócios, baseado justamente na oferta flexível e escalável de serviços.” (CONJUR, 2024; CANALTECH, 2024).

Especialistas em Direito do Trabalho destacam que o PLP adota uma “solução à brasileira”, tentando adaptar os modelos tradicionais de proteção social às novas formas de trabalho intermediadas por tecnologia. Embora o projeto seja um avanço frente à atual ausência de regulamentação, ainda é alvo de críticas quanto à sua eficácia em evitar a precarização. Há quem veja na proposta uma legitimação do chamado “trabalho uberizado”, no qual a flexibilização excessiva das relações laborais fragiliza os direitos dos trabalhadores (CONJUR, 2024).

O projeto ainda está em tramitação na Câmara dos Deputados e passou por diversas audiências públicas. Ele enfrenta resistência tanto de representantes dos motoristas quanto de parlamentares da oposição e da base governista. Em abril de 2024, sua votação foi adiada após pressões de entidades que representam os motoristas e manifestações em várias cidades do país. O governo federal, contudo, reafirma a importância do projeto e pretende colocá-lo em votação na semana do dia 12 de junho de 2024 (GAZETA SP, 2024; BRASIL DE FATO, 2024).

Em síntese, o PLP 12/2024 é uma tentativa relevante de oferecer proteção social a uma categoria de trabalhadores que, embora crescentemente presente na economia urbana brasileira, opera à margem da legislação trabalhista tradicional. Seu desafio está em criar um modelo de regulação que reconheça as especificidades da atividade por aplicativo sem abrir mão da dignidade do trabalho e da segurança jurídica, tanto para os motoristas quanto para as plataformas.

245

O projeto busca regularizar essa atividade sem, contudo, reconhecer vínculo de emprego entre os motoristas e as plataformas digitais. Para justificar essa proposta, o governo apresenta uma série de fundamentos voltados à proteção social mínima desses trabalhadores, enquanto mantém características de autonomia. No entanto, muitos dos elementos abordados no projeto dialogam diretamente com os critérios clássicos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para caracterização do vínculo empregatício. A seguir, apresento uma análise ampliada dos principais pontos alegados para a formulação do PLP 12/24, com base em referências jurídicas e técnicas, além de apontar como cada um deles se aproxima ou não de uma relação de emprego.

A remuneração mínima por hora prevista no Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) representa uma tentativa inédita de regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos no Brasil, conferindo-lhes uma base mínima de renda por tempo efetivamente

trabalhado. Essa medida se insere em um contexto mais amplo de debates sobre a chamada "uberização" do trabalho e a precarização das relações laborais em plataformas digitais.

O PLP 12/2024 estabelece que os motoristas de aplicativos devem receber um valor mínimo de R\$ 32,10 por hora trabalhada, com reajuste anual com base em índice oficial. Esse valor visa assegurar uma remuneração compatível com o tempo despendido na atividade, mesmo em casos de baixa demanda, oferecendo proteção econômica mínima ao trabalhador.

A justificativa principal para a criação dessa base é o combate à instabilidade de renda, típica dos trabalhos mediados por plataformas, onde a remuneração depende diretamente da demanda por corridas. Ao vincular o pagamento ao tempo efetivamente trabalhado (com base em métricas da própria plataforma), o projeto busca proteger os motoristas contra longos períodos de espera sem remuneração, o que hoje é uma das maiores queixas da categoria.

Além disso, a medida tem um caráter redistributivo e regulador, buscando nivelar a assimetria de poder entre plataformas e trabalhadores — uma característica frequentemente observada nesse tipo de relação econômica (ANTUNES, 2020).

A proposta gerou reações divergentes. Por um lado, entidades como a Federação Nacional dos Sindicatos dos Motoristas por Aplicativo (FENASMAPP) veem a medida como um avanço, pois garante uma renda mínima e favorece a formalização parcial da atividade.

Por outro lado, muitos motoristas expressaram preocupações com a perda da remuneração variável, sobretudo aqueles que trabalham em horários e regiões de alta demanda, onde conseguem ganhos superiores à média. Para eles, a remuneração por hora poderia reduzir sua renda total, especialmente se as plataformas limitarem a oferta de viagens ou alterarem os critérios de acesso ao sistema para controlar custos (EXTRACLASSE, 2024).

246

Além disso, as empresas de tecnologia que operam os aplicativos manifestaram reservas sobre o impacto financeiro da medida, sugerindo que o aumento de custos pode ser repassado ao consumidor, elevando o valor das corridas (Agência Brasil, 2024).

Modelos semelhantes foram adotados em alguns estados dos EUA, como Nova York, que em 2019 estabeleceu um salário mínimo por hora para motoristas de aplicativos com base em tempo ativo, o que levou a um aumento médio de 9% na renda dos motoristas (Parrott & Reich, 2018). No Reino Unido, após decisão judicial em 2021, a Uber passou a considerar seus motoristas como *workers*, garantindo pagamento mínimo, férias remuneradas e contribuição previdenciária.

A proposta de contribuição previdenciária prevista no PLP 12/2024 representa uma tentativa concreta de inserção dos motoristas de aplicativo no sistema de segurança social brasileiro. Atualmente, a grande maioria desses profissionais encontra-se à margem da proteção

previdenciária, o que os expõe à insegurança financeira em situações de doença, invalidez, maternidade ou velhice. O projeto estabelece que os motoristas devem contribuir com uma alíquota de 7,5% sobre seus rendimentos, enquanto as plataformas ficam responsáveis por uma alíquota de 20%, a ser recolhida por meio de Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF).

Essa medida busca romper com o ciclo de desproteção que caracteriza o trabalho por plataformas digitais, muitas vezes classificado como "autônomo", mas que, na prática, revela relações de dependência econômica. A proposta visa, portanto, consolidar um modelo de autonomia regulada, em que a liberdade de organização do trabalhador é conciliada com direitos sociais básicos. Segundo o DIEESE (2023), a formalização parcial desse tipo de trabalho é essencial para combater a vulnerabilidade social e promover a dignidade do trabalho.

Entretanto, a proposta não está isenta de críticas. Parte significativa dos motoristas alega que a renda irregular e a instabilidade da demanda tornam difícil manter contribuições constantes. Além disso, há receios de que a obrigação de recolhimento gere aumento de custos e leve as plataformas a reduzir os ganhos líquidos dos motoristas, comprometendo a viabilidade da atividade como fonte de renda. Esses desafios colocam em questão a efetividade da medida, especialmente em um cenário de baixa fiscalização e ampla informalidade.

247

5.1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL: UM CAMINHO PARA A COLETIVIZAÇÃO DE DIREITOS

Outro ponto central do PLP 12/2024 é o reconhecimento da representação sindical dos motoristas de aplicativo. Ao prever a possibilidade de organização por meio de sindicatos, a proposta abre espaço para que essa categoria — até então marginalizada nos processos de negociação coletiva — possa reivindicar melhorias nas condições de trabalho, negociar acordos e fiscalizar o cumprimento dos direitos estabelecidos.

A institucionalização da representação coletiva é um passo importante no fortalecimento da cidadania trabalhista. Como observa Antunes (2020), a individualização extrema das relações laborais, característica da “uberização”, fragiliza os mecanismos tradicionais de proteção e dificulta a luta por direitos. A criação de entidades como a Federação Nacional dos Sindicatos dos Motoristas por Aplicativo (FENASMAPP) representa um avanço nesse sentido, pois confere voz institucional a uma categoria pulverizada, com dificuldades de organização por atuar fora dos moldes tradicionais da CLT.

No entanto, essa proposta também enfrenta obstáculos significativos. Muitos motoristas desconfiam da atuação dos sindicatos, devido a experiências passadas de representações inefetivas ou oportunistas. Além disso, a própria natureza descentralizada da atividade dificulta a criação de laços de solidariedade e identidade coletiva, o que enfraquece o potencial mobilizador das entidades sindicais.

Adicionalmente, as plataformas tendem a resistir à mediação sindical, argumentando que não se configuram como empregadoras e, portanto, não devem ser obrigadas a negociar com sindicatos. A tensão entre autonomia contratual e regulação coletiva permanece como um dos maiores desafios da proposta.

5.1.1 AUTONOMIA DOS MOTORISTAS: LIBERDADE DE ESCOLHA OU SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA?

O terceiro pilar do PLP 12/2024 refere-se à autonomia dos motoristas, que deve ser preservada segundo a proposta. O projeto afirma que os profissionais poderão continuar a escolher livremente seus horários, jornadas e regiões de atuação, sem imposição de metas ou subordinação hierárquica. Esse aspecto é considerado fundamental tanto pelas empresas quanto por parte dos motoristas, que valorizam a flexibilidade do trabalho por aplicativo como um diferencial em relação ao emprego tradicional.

248

No entanto, essa autonomia é amplamente debatida no campo acadêmico e sindical. Diversos estudos apontam que, apesar da aparência de liberdade, os motoristas estão submetidos a mecanismos sofisticados de controle algorítmico. Wood et al. (2019) demonstram que o uso de algoritmos para distribuição de tarefas, definição de tarifas, avaliação de desempenho e aplicação de penalidades gera uma forma de subordinação indireta, mas altamente eficaz. Trata-se do que os autores denominam de “controle algorítmico invisível”.

Na prática, os motoristas muitas vezes trabalham em função das regras impostas pela plataforma, mesmo sem uma supervisão direta. Aceitam corridas em horários menos rentáveis para manter uma boa taxa de aceitação, evitam recusas para não perder bônus e podem ser desconectados unilateralmente sem direito à defesa. Assim, a suposta autonomia se revela limitada e, em muitos casos, ilusória.

Esse ponto é crucial para o debate sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas. O PLP opta por não caracterizar vínculo empregatício, o que pode ser visto como uma concessão às empresas, em nome da viabilidade do modelo. Ainda assim, a proposta prevê

medidas mitigadoras, como a possibilidade de contestação de bloqueios e a obrigação de transparência nas regras de operação.

O PLP 12/2024 é uma tentativa ambiciosa de construir um novo modelo de regulação para o trabalho digital no Brasil. Ao propor a inclusão previdenciária, a institucionalização da representação sindical e a preservação (ainda que parcial) da autonomia dos motoristas, o projeto busca estabelecer um equilíbrio entre flexibilidade e proteção. No entanto, os desafios são significativos: a informalidade estrutural, a resistência das plataformas, a fragmentação da categoria e os limites do controle estatal colocam em dúvida a plena efetividade da proposta.

Ainda assim, trata-se de um avanço no reconhecimento da complexidade das novas formas de trabalho e na busca por garantir direitos mínimos a trabalhadores que, embora autônomos no papel, enfrentam as consequências típicas da subordinação no dia a dia. A efetivação dos direitos dependerá, em última instância, da capacidade do Estado de fiscalizar, dialogar e adaptar a legislação às dinâmicas tecnológicas que moldam o futuro do trabalho.

6. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto neste artigo, fica evidente que a regulamentação do trabalho na economia de plataformas é um tema de grande relevância e complexidade, que exige uma abordagem equilibrada entre inovação, proteção social e direitos trabalhistas. O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 representa um avanço importante ao buscar estabelecer uma categoria jurídica específica para os trabalhadores de aplicativos, reconhecendo sua autonomia e propondo mecanismos de inclusão previdenciária, negociação coletiva e representação sindical.

Por outro lado, os desafios permanecem, especialmente no que diz respeito à efetiva proteção dos direitos desses profissionais, à fiscalização das condições de trabalho e à preservação da flexibilidade que caracteriza esse modelo. A jurisprudência e as decisões judiciais têm contribuído para esclarecer a natureza da relação entre motoristas e plataformas, muitas vezes reconhecendo o vínculo empregatício quando presentes os elementos clássicos do contrato de trabalho, enquanto em outros casos há a negação dessa relação, reforçando a necessidade de uma regulamentação clara e uniforme.

Assim, é fundamental que o legislador, o Judiciário e os órgãos reguladores trabalhem de forma colaborativa para criar um marco regulatório que garanta dignidade, segurança jurídica e condições justas de trabalho, sem sufocar a inovação tecnológica. A adaptação das normas às

novas formas de organização do trabalho é imprescindível para promover uma sociedade mais justa e inclusiva, capaz de acompanhar as transformações provocadas pela Revolução 4.0 e pela economia de plataformas.

Por fim, é imprescindível que os trabalhadores, as empresas e os representantes da sociedade civil participem ativamente desse processo de construção de uma legislação que seja efetiva, equilibrada e capaz de responder às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação. Somente assim será possível garantir que a inovação tecnológica seja aliada ao fortalecimento dos direitos sociais e trabalhistas, promovendo um futuro mais justo para todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, THIAGO. **O Judiciário e a regulação do trabalho nas plataformas digitais: Tendências e desafios.** Revista de Direito Constitucional, 2020.

ARANTES, ROGÉRIO. **A regulação do trabalho nas plataformas digitais.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, 2020.

ALMEIDA, CRISTINA. **Trabalho e consumo nas plataformas digitais:** A economia gig e o trabalho precário. São Paulo: FGV, 2019.

ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão:** O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 250

Agência Brasil. (2024). "Governo apresenta proposta de regulamentação do trabalho por aplicativo." Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/Web/prop_mostrarIntegra?codteor=2391423

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabelece normas sobre o trabalho em plataformas digitais.** Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017.

BRASIL. Decreto nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019. **Regulamenta o trabalho temporário e as novas formas de trabalho no Brasil.** Diário Oficial da União, Brasília, 1 jan. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei n.º 3748/2023. Dispõe sobre a regulamentação do trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (3. Região) Apelação cível nº 0010993-17.2024.5.03.0014. Apelante: Tamiris Teles De Paula. Apelada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 14 de abril de 2025. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010993-17.2024.5.03.0014/2#oe19902>

BRASIL. Tribunal Regional Federal (3. Região) Apelação cível nº 0010947-80.2023.5.03.0105. Apelante: Vinicius Daniel Proenca De Sousa. Apelada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ricardo Antônio Mohallem. Belo Horizonte, 25 de março de 2025. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010947-80.2023.5.03.0105/2#a62299c>

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PLP 12/2024 - Tramitação e texto completo

CANALTECH. Entenda o PLP 12/2024 que cria categoria para motoristas de apps. 2024. Disponível em: <https://canaltech.com.br/governo/entenda-o-plp-122024-que-cria-categoria-para-motoristas-de-apps-281473>

CONJUR. O projeto de lei complementar da Uber: solução à brasileira? 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira>

CAVALCANTE, MÁRIO JOSÉ DE LIMA. **O trabalho na era digital:** desafios e perspectivas no contexto das plataformas digitais. São Paulo: LTr, 2021.

CASTELLS, MANUEL. **A sociedade em rede.** 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

251

DIEESE. *Notas Técnicas sobre Plataformas Digitais* (2023). Disponível em: www.dieese.org.br

DE STEFANI, REINALDO. **A relação de trabalho na economia digital:** desafios e perspectivas jurídicas. Revista Jurídica, v. 18, n. 2, p. 345-362, 2023.

EXTRACLASSE. (2024). Federação apresenta 12 emendas ao projeto que regulamenta trabalho de motoristas de aplicativos

FONSECA, VIVIANE. **O impacto das plataformas digitais no mercado de trabalho:** Desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Jurídica, 2021.

GOMES, RICARDO. **As implicações jurídicas do trabalho nas plataformas digitais.** Revista de Direito da Tecnologia, 2021.

GAZETA SP. PLP 12/2024: Projeto para motoristas de app é retirado da pauta. 2024. Disponível em: <https://www.gazetasp.com.br/cotidiano/plp-122024-projeto-para-motoristas-de-app-e-retirado-da-pauta/1138871>

KUPFER, DANIEL; MOREIRA, JOSÉ ROBERTO. **Trabalho digital:** Regulação e inovação no século XXI. Revista de Direito do Trabalho, 2019.

LUIGI Lamart Alves Silva, LUCAS Goldin. **Relação de emprego na era das plataformas:** O vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a uber. Jusbrasil: 12, dez. 2023. Disponível

em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-emprego-na-era-das-plataformas-o-vinculo-empregaticio-entre-motorista-de-aplicativo-e-a-uber/2082126446>

MEIRELLES, LUIZ CARLOS DOS REIS. **Economia digital e relações de trabalho: desafios jurídicos da regulação.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Relatório, 2021.

PRASS, LEONARDO. A “uberização” do trabalho: flexibilização ou precarização? Revista Brasileira de Direito do Trabalho e Previdência Social, v. 65, n. 1, p. 123-137, 2021.

RODRIGUES, MARIA ALICE. **A economia de plataformas e os desafios da regulação trabalhista.** São Paulo: Editora Atlas, 2020.

RODRIGUES, GISELA MARIA MORAES. **Direitos trabalhistas na era digital:** implicações para a economia de plataformas. Revista de Direito Contemporâneo do Trabalho, v. 8, n. 2, p. 89-112, 2023.

SANTOS, CARLOS; MOURA, FERNANDA. **A regulação do trabalho na economia digital:** Entre flexibilidade e direitos trabalhistas. São Paulo: Editora Jurídica do Brasil, 2022.

SILVA, ANA PAULA. **Economia de plataformas e direitos trabalhistas:** uma análise crítica. Revista de Direito Contemporâneo, v. 5, n. 3, p. 45-67, 2022.

SORAIA Ometto. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. Jusbrasil: 08, jan. 2016. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332> 252

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. (Praça dos Três Poderes, Brasília - DF - CEP 70175-900 04, març. 2024.).