



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Direito

André Luiz Bonfim Rodrigues

**Regulação do Trabalho Digital no Brasil: Desafios jurídicos e legislativos na regulação dos
Trabalhadores de plataforma**

Brasília
2024

André Luiz Bonfim Rodrigues

**Regulação do Trabalho Digital no Brasil: Desafios jurídicos e legislativos na regulação dos
Trabalhadores de plataforma**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Sérgio Escrivão
Filho

Brasília

2024

Reservado para a ficha catalográfica

André Luiz Bonfim Rodrigues

**Regulação do Trabalho Digital no Brasil: Desafios jurídicos e legislativos na regulação dos
Trabalhadores de plataforma**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: 28/08/2024

Prof. Dr. Antônio Sérgio Escrivão Filho — Orientador
Doutor em Direito/PPGD/UnB
Professor da Faculdade de Direito (UnB)

Nadine Tuane Henn — Membro da Banca
Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito
Universidade de Brasília (UnB)

Rodrigo Camargo Barbosa — Membro da Banca
Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania
Universidade de Brasília (UnB)

RESUMO

Este trabalho explora a regulação do trabalho por plataformas digitais no Brasil, com foco nas divergências jurídicas dentro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nas propostas legislativas em curso. A pesquisa discute como a "uberização" do trabalho está mudando as relações laborais, criando novos desafios para a proteção dos direitos dos trabalhadores. No contexto dessas mudanças, o estudo analisa como o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12/2024 tenta enfrentar esses desafios, buscando uma regulamentação que equilibre a flexibilidade do trabalho digital com a necessidade de garantir direitos básicos. No Tribunal Superior do Trabalho, há uma clara divisão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais. Enquanto uma turma do TST enfatiza a autonomia dos trabalhadores, outra reconhece a subordinação imposta pelos algoritmos das plataformas como uma nova forma de controle. Essa divergência reflete a complexidade de regulamentar um modelo de trabalho que não se adequa nas definições tradicionais. A análise do PLC nº 12/2024 revela que, embora haja um esforço legislativo para proteger os trabalhadores de plataformas, o processo de regulamentação enfrenta obstáculos significativos, principalmente devido à influência das grandes empresas de tecnologia. O projeto tenta introduzir mecanismos de proteção social e direitos trabalhistas, mas a sua implementação e aceitação ainda são incertas. O estudo mostrou a profundidade e complexidade das novas formas de subordinação e controle impostas pelas plataformas digitais. Essas tecnologias, embora ofereçam flexibilidade, criam um ambiente onde os trabalhadores muitas vezes estão à mercê de algoritmos que ditam suas condições de trabalho. Isso gera uma precarização invisível, que se caracteriza por ser a deterioração sutil das condições de trabalho, afetando aspectos psicológicos, emocionais e sociais sem ser claramente percebida, difícil de ser capturada e regulamentada pelas leis trabalhistas tradicionais. A pesquisa evidenciou que, para proteger esses trabalhadores de maneira eficaz, será necessário um entendimento mais profundo dessas novas dinâmicas e uma adaptação contínua das legislações e políticas públicas. O trabalho conclui que, apesar dos avanços na regulação do trabalho digital, o caminho ainda é longo e cheio de desafios, devido a evolução tecnológica e o poder das empresas. No entanto, a pesquisa foi gratificante, proporcionando uma visão mais profunda sobre um tema de grande relevância social, embora seja evidente que a regulação precisa de ajustes para acompanhar as mudanças no mundo digital.

Palavras-chave: regulação do trabalho; plataformas digitais; Tribunal Superior do Trabalho; projeto de lei complementar nº 12/2024; uberização do trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quadro Comparativo dos Argumentos Chave das Decisões do TST	30
Quadro 2 - Quadro comparativo TST e PLC	45
Quadro 3 - Principais pontos abordados	65

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAFRET	Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FS	Força Sindical
GT	Grupo de Trabalho
GTEs	Grupos Técnicos Especializados
INPI	Instituto Nacional de Propriedade Industrial
MEI	Microempreendedor Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei Complementar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 ANÁLISE DA DIVERGÊNCIA NO TST	11
1.1 Turma pró-trabalho autônomo	12
1.1.1 Síntese da decisão	13
1.1.2 Justificativa da decisão	14
1.2 Turmas pró-relação de emprego.....	18
1.2.1 Síntese da decisão	19
1.3 Justificativa da decisão.....	20
1.4 Quadro comparativo.....	28
1.4.1 Aspectos principais de cada decisão	29
CAPÍTULO 2 O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR (PLC) 12/2024.....	32
2.1 Contexto histórico	32
2.2 Decreto nº 11.513.....	33
2.3 Análise do texto do PL.....	36
2.3.1 Estrutura da Lei Proposta no PL	36
2.4 O PL sob a ótica da divergência no TST.....	38
2.4.1 Turma Pró-Trabalho Autônomo	38
2.4.2 Turma Pró-Relacionamento de Emprego.....	40
2.5 Novo quadro comparativo.....	45
CAPÍTULO 3 O TST, O PL E A REALIDADE.....	49
3.1 O trabalho digital como tendência econômica e social	49
3.2 A Realidade dos Entregadores de Aplicativos: Perfil e Demandas	54
3.3 Empreendedor de si mesmo: o discurso de autonomia e liberdade na agenda política e judicial.....	56
3.4 O trabalho por aplicativo e o futuro do trabalho e do direito	62
3.5 Quadro sobre os principais pontos abordados.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema central o debate sobre a regulação do trabalho mediado por plataformas digitais, com foco específico nas divergências jurisprudenciais no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e na análise do Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12/2024. Este tema é de extrema relevância no contexto atual, marcado pela digitalização das relações laborais e pelo crescimento da "uberização" do trabalho, que levanta questões complexas sobre a proteção dos direitos trabalhistas.

A pesquisa foi guiada pela seguinte pergunta-problema: Como a regulação proposta pelo PLC nº 12/2024 e as divergências no TST podem impactar a realidade dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil? Esta pergunta surge da necessidade de entender os caminhos possíveis para a regulamentação de uma nova modalidade de trabalho, que escapa das definições tradicionais e enfrenta uma lacuna na legislação vigente.

A justificativa científica deste estudo reside na novidade do tema, que, apesar de amplamente discutido, ainda carece de uma análise profunda que integre o cenário jurídico do TST com as propostas legislativas em tramitação. A falta de consenso nas decisões do TST, aliada à urgência de uma regulamentação que se adeque à realidade dos trabalhadores de aplicativos, torna essa pesquisa não apenas relevante, mas essencial para o avanço das discussões acadêmicas e jurídicas.

No âmbito social, a importância deste estudo é ainda mais evidente. Milhões de trabalhadores brasileiros estão inseridos em um sistema precário de trabalho mediado por plataformas digitais, sem garantias trabalhistas adequadas. Este cenário de vulnerabilidade reforça a necessidade de uma intervenção regulatória que assegure direitos básicos e promova a dignidade no trabalho, impactando diretamente a qualidade de vida de uma parcela significativa da população.

O trabalho teve como objetivos específicos: primeiramente, analisar o cenário das decisões no TST sobre o vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais; em seguida, compreender as implicações do PLC nº 12/2024 e o processo legislativo que o envolve; e, por fim, realizar uma análise crítica sobre o impacto dessas questões na sociedade, considerando as novas formas de subordinação e precarização laboral introduzidas pela economia digital.

Para alcançar esses objetivos, foram adotadas diferentes metodologias: no primeiro capítulo, foram analisadas decisões recentes do TST para mapear as divergências e entendimentos sobre o vínculo empregatício; no segundo capítulo, foi feita uma análise

detalhada do texto do PLC nº 12/2024, considerando seu contexto e suas possíveis repercussões; e, no terceiro capítulo, foi realizada uma revisão bibliográfica crítica para entender o impacto social e jurídico das transformações no mundo do trabalho mediado por plataformas.

O trabalho está estruturado da seguinte maneira: no Capítulo 1, apresenta-se uma análise das divergências jurisprudenciais entre as turmas do TST; no Capítulo 2, discute-se o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, desde sua concepção até os desafios enfrentados durante sua tramitação; e, no Capítulo 3, é feita uma análise crítica sobre a realidade dos trabalhadores de plataformas digitais, explorando as implicações sociais e jurídicas das novas formas de subordinação e controle.

CAPÍTULO 1 ANÁLISE DA DIVERGÊNCIA NO TST

Na concepção deste trabalho, adotei uma abordagem que analisa a realidade logo no início, uma prática que pode promover o desenvolvimento acadêmico ao permitir uma imersão direta nos problemas e questionamentos que motivam a pesquisa. Esta metodologia se fundamenta na necessidade de embasar opiniões e argumentos em evidências e referências sólidas, garantindo a credibilidade e a relevância do estudo. Assim, ao integrar a análise crítica da divergência entre as turmas do TST sobre o vínculo empregatício de trabalhadores de aplicativos no primeiro capítulo, há intenção, nesta pesquisa, não apenas de destacar as implicações práticas e teóricas dessas decisões, mas também posicionar o trabalho dentro de um diálogo acadêmico atual e significativo. Trazendo essa discussão para o início, o trabalho encontra convergência na forma contemporânea de apresentar os problemas e questionamentos de pesquisa em sua fase inicial, possibilitando um diálogo mais direto e imediato com a realidade estudada.

Neste primeiro capítulo, proponho a realizar uma análise crítica das decisões divergentes entre a 2ª e 4ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com foco na questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as empresas de tecnologia que operacionalizam o serviço por trás dessas plataformas. Esta análise não só reflete o debate atual sobre as relações de trabalho na era digital, mas também destaca a importância de se discutir e compreender as implicações legais e sociais dessa nova realidade laboral.

Para a seleção das jurisprudências que fundamentam este trabalho, foram adotados critérios precisos e alinhados com os objetivos da pesquisa. Primeiramente, foram consideradas as turmas disponíveis do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que possuem um posicionamento notório sobre a caracterização do vínculo empregatício, sendo escolhidas aquelas com decisões pró e contra para garantir uma análise equilibrada e abrangente do tema. Optou-se pela análise da 4ª Turma, conhecida por se posicionar contrariamente à caracterização do vínculo, e da 2ª turma, com decisões favoráveis, embora com dificuldade de encontrar jurisprudências recentes de 2024. Além disso, foram utilizados filtros na busca por palavras-chave específicas como "vínculo de emprego", "Uber", "99", "trabalhadores de aplicativo", "gamificação", "subordinação" e "algoritmo", bem como seleção por ministros e datas, para assegurar que as decisões escolhidas fossem as mais relevantes e recentes. Esses critérios permitiram uma escolha criteriosa das jurisprudências que melhor se alinham ao objetivo da monografia, oferecendo uma visão abrangente e fundamentada sobre o tema.

Ao analisarmos a postura da 4ª Turma, observamos uma resistência em reconhecer o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, sustentando que a autonomia na definição da rotina e dos horários de trabalho desses profissionais caracteriza uma relação de trabalho autônomo, não subordinada. Essa posição contrasta com a decisão da 2ª turma, que têm reconhecido a existência de uma subordinação, ainda que de natureza atípica, configurada pelo controle exercido pelas empresas através dos algoritmos dos aplicativos.

Este capítulo, portanto, pretende não apenas expor as divergências jurisprudenciais, mas também refletir sobre as consequências dessas interpretações para os trabalhadores envolvidos e para o sistema jurídico como um todo. A análise dessas decisões se faz urgente e necessária diante do crescimento exponencial do número de trabalhadores vinculados a essas plataformas e do aumento significativo de ações judiciais que buscam o reconhecimento de direitos trabalhistas nesse contexto. Ao adentrarmos nessa discussão, busco contribuir para um entendimento mais amplo e fundamentado sobre os desafios e as possíveis soluções jurídicas para as novas relações de trabalho.

1.1 Turma pró-trabalho autônomo

O acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria da Desembargadora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em 12 de março de 2024, trata do processo número TST-AIRR-534-32.2020.5.06.0007. O caso envolve um agravo de instrumento em recurso de revista¹ do reclamante, interposto conforme a Lei nº 13.467/2017, contra a empresa 99 Tecnologia Ltda. A discussão central do processo foi à prestação de trabalho por meio de plataformas digitais e a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício. Neste aspecto, o tribunal reconheceu a transcendência jurídica da questão².

¹ “O recurso de revista, previsto no art. 896 da CLT, é o recurso manejado para impugnar acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho em demandas de competência originária da primeira instância (Varas do Trabalho), cujo intuito maior é a unificação jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca da interpretação da Constituição Federal, da lei federal e dos princípios inerentes ao direito material e processual do trabalho. Podemos afirmar que o recurso de revista é um recurso de natureza especial, pois examina apenas teses jurídicas e não revolve fatos e provas, como acontece nos primeiro e segundo graus de jurisdição. Dessa maneira, o recurso de revista não se coloca como instrumento destinado a reexaminar aspectos fáticos e probatórios, e, sequer, para verificar a justiça da decisão. Permanece adstrito, apenas, a apreciar as matérias e as questões de direito, acautelando a lei trabalhista em vigor.” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, R. A. Curso de direito processual do trabalho. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas/GEN, 2020.)

² Art. 896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001)

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

1.1.1 Síntese da decisão

No processo TST-AIRR-534-32.2020.5.06.0007, Osvaldo Ferreira dos Santos interpôs um Agravo de Instrumento contra a 99 Tecnologia Ltda., desafiando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho que manteve o indeferimento da produção de prova pericial. A controvérsia iniciou-se com a alegação de cerceamento de defesa devido ao indeferimento da solicitação de prova pericial pelo Reclamante. O TRT, contudo, fundamentou sua decisão na suficiência dos elementos probatórios apresentados, que julgou serem capazes de esclarecer os fatos em questão, além de salientar que foi garantida ao Reclamante a chance de ouvir testemunhas, conforme previsto no artigo 370 do Código de Processo Civil.

A discussão principal do caso girava em torno da existência de um vínculo empregatício entre Osvaldo Ferreira dos Santos e a empresa 99 Tecnologia Ltda., que opera através de plataformas digitais. O TRT concluiu que as atividades realizadas não se enquadram nos requisitos para configuração de relação de emprego³ estabelecidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁴, decisão que ecoa precedentes de outras Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante dos argumentos, a 4ª Turma do TST negou provimento ao Agravo de Instrumento, reafirmando a inexistência de relação empregatícia entre o agravante e a 99

I - econômica, o elevado valor da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

³ Os requisitos para a caracterização de um contrato de trabalho e da relação de emprego são: a prestação de trabalho de forma não eventual, realizada por pessoa física, com pessoalidade, sob subordinação e de maneira onerosa. Vale ressaltar que esses elementos são factuais e existem independentemente da legislação, sendo reconhecidos pela lei devido à sua importância sociojurídica (Delgado, 2019, p. 338).

⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

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

Tecnologia Ltda. e endossando a legalidade da decisão de primeira instância que negou a produção de prova pericial. O processo contou ainda com a apresentação de contrarrazões e contraminuta, e o Ministério Público do Trabalho não participou do processo, em conformidade com os termos regimentais.

1.1.2 Justificativa da decisão

A preliminar de nulidade por cerceamento de defesa devido ao indeferimento da produção de prova pericial se concentra na alegação do reclamante de que a perícia seria essencial para comprovar a existência de uma "subordinação algorítmica" no seu vínculo com a empresa demandada. O reclamante argumentou que a relação de trabalho estabelecida através de plataformas digitais não se enquadra no modelo tradicional de subordinação e que, dada a complexidade trazida pelo avanço tecnológico, seria necessária uma análise mais aprofundada do funcionamento dos algoritmos para entender a natureza da relação laboral.

O juízo de primeiro grau, no entanto, rejeitou essa alegação, fundamentando-se na ideia de que a questão do reconhecimento de vínculo empregatício não se resolve exclusivamente por meio de prova pericial. Segundo o entendimento do juízo, os elementos já presentes nos autos seriam suficientes para o esclarecimento dos fatos, e o pedido de prova pericial poderia ser considerado inútil ou protelatório, conforme previsto no artigo 370 do Código de Processo Civil.

Além disso, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) enfatizou a liberdade que os juízes possuem na condução do processo, conforme estabelecido pelo artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ressaltando que cabe ao magistrado avaliar a necessidade e a pertinência das provas solicitadas. O TRT também apontou que foi dada ao reclamante a oportunidade de produzir prova testemunhal, o que de fato ocorreu com a oitiva da testemunha Parmenas Dantas Damazio.

A decisão do TRT manteve o indeferimento da prova pericial com base na suficiência dos elementos probatórios já existentes nos autos e na adequação das provas já produzidas para o esclarecimento dos fatos. Destaca-se que a fundamentação do TRT se alinha ao princípio do livre convencimento motivado do juiz, conforme estabelecido pelo artigo 371 do CPC, que confere ao magistrado a liberdade de apreciar a prova segundo sua convicção, desde que devidamente fundamentada.

A decisão do TRT prioriza a autonomia do juiz na condução do processo e na avaliação das provas, reforçando a ideia de que não houve cerceamento de defesa pela recusa

em realizar a perícia solicitada pelo reclamante, uma vez que tal medida foi considerada desnecessária para a conclusão da questão.

Sobre a questão do reconhecimento de vínculo empregatício entre o reclamante, um motorista de aplicativo, e a empresa ré, o juízo de primeiro grau negou o recurso do reclamante, baseando-se no entendimento de que os elementos característicos de uma relação de emprego, conforme definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não estavam presentes.

O reclamante argumentou que, apesar da flexibilidade de horários e da ausência de obrigatoriedade em aceitar corridas, existia uma subordinação estrutural⁵ marcada pela dependência do algoritmo da plataforma, que determinava aspectos como a distribuição de chamadas e a definição dos valores das corridas. Ele alegou que essa dinâmica restringia sua liberdade econômica e configurava uma forma de subordinação, ainda que não nos moldes clássicos.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) manteve a decisão de primeira instância, destacando a autonomia do motorista em aspectos fundamentais de sua atividade, como a escolha de quando e por quanto tempo se conectar ao aplicativo, bem como a possibilidade de trabalhar simultaneamente para várias plataformas. A corte ressaltou que o modelo de trabalho mediado por aplicativos não se enquadra na definição tradicional de relação de emprego, que pressupõe a existência de subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

O TRT também enfatizou o depoimento de testemunhas, que confirmaram a flexibilidade e a autonomia dos motoristas na gestão de seus horários e na escolha dos aplicativos pelos quais desejavam trabalhar. A decisão considerou que essa flexibilidade é incompatível com a existência de uma relação de emprego nos termos da CLT.

Por fim, a decisão apontou para jurisprudências de outras regiões que corroboram esse entendimento, negando o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas. O TRT concluiu que a relação estabelecida entre o reclamante e a empresa ré se caracteriza mais como uma parceria comercial do que como uma relação de emprego, negando provimento ao recurso do reclamante.

A 4ª Turma do TST trata a natureza jurídica das relações de trabalho estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais, uma questão emergente e ainda não totalmente

⁵ A subordinação estrutural se expressa pela 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. Recurso de Revista 181500-25.2013.5.17.0008.

pacificada na jurisprudência da corte. O debate se insere no contexto da 4ª Revolução Industrial, marcada por uma profunda integração da tecnologia nas relações sociais e econômicas, e desafia a legislação trabalhista a se adaptar às novas modalidades de trabalho surgidas nesse cenário.

A corte reconhece a transcendência jurídica da matéria, considerando a necessidade de se entender as implicações legais dessas novas formas de organização do trabalho, que se distanciam do modelo tradicional de relação de emprego previsto na CLT. O tribunal destaca benefícios trazidos pelas plataformas digitais, como o aumento do acesso a oportunidades de trabalho remunerado, a possibilidade de maior remuneração, diversificação de fontes de renda, maior autonomia e liberdade para os trabalhadores organizarem seu processo produtivo e seu tempo.

A relatora destacou que, contrastando com a relação de emprego formal, onde há uma clara subordinação jurídica do empregado ao empregador, as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais são marcadas pela autonomia dos trabalhadores em aspectos fundamentais da prestação de serviço. A 4ª Turma do TST enfatiza que, no caso analisado, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) constatou expressamente essa autonomia, indicando que os trabalhadores tinham liberdade para determinar os horários e dias de trabalho sem restrições ou punições, caracterizando uma relação de trabalho distinta da empregatícia.

A 4ª Turma do TST ressalta que a existência de normas e penalidades nas relações contratuais entre trabalhadores e plataformas digitais é uma característica comum dos negócios jurídicos e não é suficiente para caracterizar a subordinação típica das relações de emprego. A corte argumenta que essas cláusulas contratuais encontram fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

A 4ª Turma do TST conclui que o trabalho realizado através das plataformas digitais não preenche os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para a configuração de um vínculo empregatício. A decisão é fundamentada em julgados anteriores do próprio TST que abordaram casos semelhantes envolvendo trabalhadores de plataformas digitais e empresas tecnológicas, reforçando o entendimento de que a relação estabelecida é de natureza comercial ou de parceria, e não empregatícia.

A decisão também dá ênfase à relação entre as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e as interpretações do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a natureza jurídica das relações de trabalho estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais, em especial, os motoristas de aplicativos.

Destaca-se na decisão da 4ª Turma a menção à decisão monocrática do Ministro Alexandre de Moraes, do STF, que enfatizou a divergência entre o reconhecimento de vínculo empregatício por parte da Justiça do Trabalho e o entendimento⁶ do STF em julgamentos como a ADC 48, ADPF 324, e outros⁷. Nestas decisões⁸, o STF delineou a possibilidade de existência de diversos tipos de contratos de trabalho que não se enquadram na estrutura tradicional de vínculo empregatício regido pela CLT, sinalizando para uma interpretação mais ampla e adaptada às novas realidades do mercado de trabalho.

Adicionalmente, é trazida também a decisão do Ministro Relator Cristiano Zanin, também do STF, reforçou essa visão ao julgar procedente o pedido de cassação de uma decisão do TST que havia reconhecido o vínculo empregatício, reiterando a necessidade de observância às decisões anteriores do STF que versam sobre a matéria.

Na visão da 4ª Turma do TST, essas decisões do STF ressaltam a complexidade e a novidade das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, destacando a importância de uma interpretação jurídica que esteja em consonância com a evolução tecnológica e as transformações sociais e econômicas contemporâneas. Elas também sublinham a autonomia das partes envolvidas nessas relações de trabalho e a possibilidade de estabelecimento de contratos atípicos, que não se encaixam nos moldes tradicionais de emprego previstos na legislação trabalhista brasileira.

A decisão da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do TST, ao negar provimento ao Agravo de Instrumento, evidencia o alinhamento do TST com os precedentes do STF, afastando as alegadas violações e reforçando a compreensão de que a jurisprudência do STF serve como baliza para a análise das relações de trabalho no contexto das plataformas digitais. Isso sinaliza para um entendimento jurídico que reconhece a especificidade dessas

⁶ O entendimento ainda não está consolidado no STF. A questão é tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), apresentado ao STF pela plataforma Uber, que narra existirem mais de 10 mil processos sobre o tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista.

⁷ A 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) cassou, no dia 5/12/23, uma decisão da Justiça Trabalhista que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a plataforma Cabify. Os ministros entenderam, por unanimidade, que o julgado desrespeitou precedentes da Corte sobre formas alternativas de organização do trabalho. A matéria é objeto da RCL 60.347. O argumento da RCL é de que terceirização da atividade-fim (ADI 3.961), contratos de parceria em salões de beleza (ADI 5.625), terceirização ampla (ADPF 324 e ADC 48) e prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas (ADC 66 e RE 958.252, tema 725 de repercussão geral).

⁸ O ministro Alexandre de Moraes, do STF, anulou a decisão do TRT-3 que havia reconhecido vínculo empregatício entre um motorista e a Cabify, determinando que o caso seja julgado pela Justiça Comum. A Cabify argumentou que seus motoristas têm liberdade para escolher quando trabalhar e não se enquadram nos critérios da CLT, pois não há exigência mínima de trabalho, faturamento ou número de viagens. O STF, em precedentes, permite contratos diferentes dos regidos pela CLT, considerando a relação entre motoristas e plataformas como de natureza comercial, conforme a Lei nº 11.442/2007, que trata de transportadores autônomos.

relações e a necessidade de sua regulação considerar as particularidades da economia digital e da 4ª Revolução Industrial.

1.2 Turmas pró-relação de emprego

A decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com a relatoria da Desembargadora Margareth Rodrigues Costa⁹ em 13 de setembro de 2023, abordou o processo número TST-RR-536-45.2021.5.09.0892. Uma hipótese para a ausência de julgados mais recentes em 2024 é que, como a 2ª Turma do TST é conhecida por suas decisões favoráveis à relação de emprego, ela pode estar aguardando a resolução da polêmica atualmente em discussão no Supremo Tribunal Federal¹⁰ (STF). Esta questão começou a ser estudada pelo STF por volta de março de 2024. Portanto, é possível que a 2ª Turma esteja esperando a definição dessa questão no STF para então voltar a decidir sobre casos semelhantes no âmbito do TST.

O caso em análise envolveu um recurso de revista apresentado pelo reclamante, tendo como contexto a vigência da Lei nº 13.467/2017 e adotando o rito sumaríssimo¹¹. O foco da disputa recaiu sobre um ciclista que desempenhava a função de entregador de alimentos, vinculado à plataforma de entregas Uber Eats. A controvérsia principal girou em torno da caracterização da relação empregatícia, tendo o tribunal reconhecido tal configuração. Um aspecto relevante da decisão foi a identificação do modelo de gestão utilizado pela empresa,

⁹ A magistrada é desembargadora convocada que, além de suas funções regulares, é chamada temporariamente para atuar em um tribunal superior. Esse procedimento pode ocorrer por diversas razões, incluindo a necessidade de preencher lacunas devido a afastamentos, aposentadorias ou para reforçar a composição do tribunal em casos de alta demanda.

Este processo garante que o sistema judiciário continue a funcionar eficientemente, mesmo quando há mudanças ou ausências temporárias na equipe de magistrados.

¹⁰ Conforme destaca Casagrande, o STF tem ampliado a reforma trabalhista de maneira arbitrária, utilizando decisões monocráticas para cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem fraudes nas relações de emprego. O autor critica a interpretação ampla que o STF tem dado aos contratos civis de prestação de trabalho, o que pode impactar diretamente a resolução de casos no TST enquanto se aguarda uma definição mais clara do STF. CASAGRANDE, Cássio. STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária. **Jota**, 29 out. 2023.

¹¹ O rito sumaríssimo é considerado o procedimento mais simples e rápido no Direito do Trabalho. Foi criado para tratar das causas trabalhistas de menor complexidade e valor reduzido. Esse procedimento visa descomplicar o trâmite processual, proporcionando um desfecho mais ágil e eficaz para as ações trabalhistas cujo valor não exceda 40 salários-mínimos.

que se baseava na gamificação¹², e a constatação de que a subordinação do trabalhador era exercida por meio de algoritmos.

1.2.1 Síntese da decisão

A decisão da 2ª Turma do TST sobre o caso do ciclista entregador da Uber Eats trouxe à tona a discussão sobre a natureza da relação de trabalho entre entregadores e plataformas digitais. O entregador, buscando reconhecimento como empregado da Uber Eats, pleiteava direitos trabalhistas correspondentes a essa classificação. O tribunal regional anteriormente havia definido a Uber Eats como uma intermediadora tecnológica, descartando assim a relação de emprego. Contudo, a 2ª Turma do TST reavaliou essa interpretação, argumentando que a atividade econômica da Uber, envolvendo transporte e entrega, poderia caracterizar uma relação de trabalho que vai além da mera intermediação.

A principal questão residia na exclusão do entregador do sistema de proteção ao trabalho, o que implica a ausência de direitos e benefícios sociais. O entregador alegava que sua relação com a Uber Eats não deveria ser vista meramente como uma parceria ou consumo de serviço da plataforma, mas sim como um vínculo trabalhista.

Ao analisar os critérios tradicionais que definem uma relação de emprego, tais como remuneração, obrigatoriedade da execução pessoal do serviço e a continuidade do trabalho, a 2ª Turma do TST identificou que, apesar das peculiaridades do caso, tais requisitos se faziam presentes. Um ponto crucial foi à discussão sobre a subordinação, especialmente considerando como os algoritmos da plataforma limitam, na prática, a liberdade do entregador em termos de horários e tarefas, introduzindo uma forma de subordinação tecnológica.

Com base nessa análise, a 2ª Turma do TST concluiu que não existe incompatibilidade entre os princípios das leis trabalhistas e o modelo de negócio das

¹² A gamificação associada ao trabalho uberizado das empresas-aplicativo resulta na intensificação e na exploração do trabalho, evidenciando a nova forma que as práticas de gestão, controle e vigilância assumem no contexto tecnocultural. Nesse sentido, a promessa utópica da sociedade da informação de inserção social emancipada no e pelo trabalho desmorona (Braga, 2009, p. 65). A gamificação se cristaliza por meio da uberização do trabalho, sendo difícil identificá-la, pois ela não se materializa em um espaço disciplinar (como uma fábrica). Tudo ocorre por meio dos aplicativos, com ínfimo contato humano e de maneira automatizada. A vigilância ostensiva torna-se um elemento fundamental para a eficácia da gamificação e é viabilizada pelas plataformas digitais, que atuam como intermediários entre a oferta de trabalho e a demanda de serviço, exibindo tendências de monopólio decorrentes dos efeitos de rede (quanto maior o número de usuários, mais valiosa a plataforma e melhores seus algoritmos) (Srnicek, 2017). Assim, ao pensarmos sobre gamificação, devemos atentar ao escopo dessa estratégia vis-à-vis o processo do trabalho nas empresas-aplicativo (A Desembargadora Margareth Rodrigues Costa forneceu as referências dos textos mencionados).

plataformas digitais, decidindo em favor do entregador. A decisão reverteu o entendimento regional e reconheceu o direito do trabalhador à proteção trabalhista.

1.3 Justificativa da decisão

O reclamante, insatisfeito com a situação de trabalho através de uma plataforma digital, argumentou que apesar de os elementos de uma relação de emprego estarem presentes, não houve reconhecimento dessa relação, deixando-o sem proteção básica e dignidade humana. Destacou a existência de subordinação, apontando penalidades por desativação do aplicativo, como a diminuição de serviços. Argumentou que a plataforma controla totalmente as entregas e que a não realização perfeita dos serviços pode levar ao descredenciamento. O reclamante também mencionou a falta de liberdade na escolha dos horários e meios de transporte, tendo que notificar mudanças à empresa. Citou violações de artigos da Constituição Federal que tratam da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa.

A 2ª Turma do TST reconheceu que o caso não requer reexame de fatos, mas um novo enquadramento jurídico. Observa-se uma controvérsia sobre o modelo de negócios da empresa, visto pela corte regional como uma intermediadora tecnológica, o que influencia a percepção dos fatos. A decisão sugere que, dependendo da interpretação, os fatos podem indicar tanto uma relação de emprego quanto uma de trabalho autônomo.

A discussão central da decisão gira em torno da "uberização"¹³ e de como essa nova forma de negócio impacta a definição tradicional de relações de trabalho. O tribunal indica que, mesmo com uma visão restrita do recurso, é possível discutir a questão à luz da dignidade humana e dos direitos sociais, sugerindo que a decisão anterior pode ter excluído

¹³ Segundo Ludmila Abílio, uma pesquisadora destacada na análise da "uberização" do trabalho, este conceito que se refere à precarização das condições laborais mediadas por plataformas digitais como Uber. Abílio argumenta que a uberização não começou com a empresa Uber, mas representa uma continuidade e intensificação de processos de precarização que já existiam no mercado de trabalho, especialmente em atividades como as vendas diretas de produtos cosméticos.

Segundo Abílio, a uberização envolve um novo tipo de controle e gerenciamento da força de trabalho, onde os trabalhadores são transformados em microempreendedores autônomos, sem as proteções e benefícios típicos do emprego formal. Essa dinâmica é caracterizada por uma grande flexibilidade, mas também por insegurança e falta de garantias, tornando os trabalhadores vulneráveis e expostos a condições de trabalho exploratórias.

Ela também destaca que a uberização se insere em um contexto mais amplo de plataformização da economia, onde as plataformas digitais não apenas mediam o trabalho, mas também atuam como mecanismos de extração de valor através de formas de vigilância e dataficação dos trabalhadores. Esse fenômeno está associado ao capitalismo contemporâneo, onde dados e informações sobre os trabalhadores se tornam centrais para a acumulação de capital.

Esses pontos levantados por Ludmila Abílio são essenciais para entender como as novas tecnologias e modelos de negócios estão transformando as relações de trabalho e aprofundando a precarização laboral em diferentes setores da economia.

indevidamente o reclamante da proteção trabalhista, uma posição sustentada pela empresa em vários contextos.

O tribunal tendo considerado reavaliar a relação entre o reclamante e a plataforma, levando em conta os princípios da dignidade humana e dos direitos trabalhistas, apesar da natureza inovadora do modelo de negócio em questão.

Para fundamentar a decisão, 2ª Turma do TST ressaltou um relatório¹⁴ da Comissão de Direitos Humanos da ONU, que discute o reconhecimento e a proteção do trabalho independente no contexto do direito humano ao trabalho. O relatório enfatiza que todas as formas de trabalho, sejam elas independentes ou dependentes e remuneradas, merecem valor social e devem ser dignas. No entanto, para que o trabalho independente seja verdadeiramente valorizado, duas condições fundamentais devem ser atendidas. Primeiramente, a valorização do trabalho autônomo não deve de forma alguma prejudicar a definição ou a proteção do trabalho assalariado. Isso implica que o reconhecimento e a promoção do trabalho independente não podem ocorrer à custa dos direitos e das proteções tradicionalmente associados ao emprego formal e com vínculo empregatício. A segunda condição é que os trabalhadores independentes devem ter acesso a condições de trabalho que sejam justas e comparáveis às dos trabalhadores assalariados.

Essas condições do relatório da Comissão de Direitos Humanos da ONU englobam uma variedade de direitos e proteções, incluindo, mas não se limitando à segurança e saúde no ambiente de trabalho, proteção durante a maternidade, a liberdade de se associar e proteção contra a desocupação involuntária. Embora seja reconhecido que certos benefícios, como férias remuneradas, possam ser exclusivos dos trabalhadores assalariados, é essencial que as condições gerais de trabalho para os autônomos não sejam significativamente inferiores.

O relatório argumenta ainda que as estratégias nacionais de emprego devem respeitar e proteger o trabalho independente, desde que este ofereça aos trabalhadores e suas famílias um padrão de vida adequado. A ideia é garantir que, independentemente da forma de trabalho, os direitos fundamentais sejam assegurados e a dignidade do trabalho seja mantida.

A discussão proposta pela corte sobre a natureza da relação entre o reclamante e a Uber se aprofunda ao considerar os princípios constitucionais relativos ao direito ao trabalho, em consonância com os relatórios do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos

¹⁴ “Reconhecimento e proteção do trabalho independente”. United Nations High Commissioner for Human Rights, organismo vinculado à Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), publicado em 2015. Parágrafos 53 em diante.

Humanos. Essa análise envolveu examinar os critérios para o reconhecimento de uma relação de emprego conforme definido inicialmente no caso.

A 2ª Turma do TST argumentou que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) do Brasil define claramente o que constitui um empregado (Artigo 3º) e um empregador (Artigo 2º), destacando elementos como a não eventualidade dos serviços prestados, a dependência do empregado em relação ao empregador, e a remuneração.

A decisão da 2ª Turma do TST citou que historicamente, as relações de emprego envolviam trabalhadores contratados por tempo indeterminado, com horários fixos e tarefas definidas, mostrando uma dependência econômica do trabalhador em relação ao seu empregador. Entretanto, a evolução tecnológica, incluindo automatização e inteligência artificial, transformou drasticamente as relações de trabalho, alterando a organização das empresas e as formas de trabalho.

A 2ª Turma do TST ressaltou que apesar dessas mudanças, os avanços tecnológicos, que podem ser vistos como novos meios de produção, não alteram fundamentalmente a natureza do trabalho humano ou a relação de trabalho subjacente. A tecnologia por si só não descarta a possibilidade de existir uma relação de emprego. Ainda nesse sentido, a chamada "economia sob demanda" é trazida como um modelo de negócio facilitado pelas novas tecnologias digitais, onde os prestadores de serviços esperam a solicitação de serviços por parte dos consumidores através de uma plataforma digital. Esse modelo, caracterizado pela agilidade e interatividade tecnológica, opera com uma grande oferta de trabalho dirigida e controlada por algoritmos.

A 2ª Turma do TST identificou que é crucial reconhecer que as plataformas digitais atuam como meios de produção modernos e se integram nas dinâmicas econômicas de várias empresas e setores. O uso da tecnologia por essas plataformas não cria uma categoria de trabalho totalmente distinta, isenta das regulações jurídicas existentes. Portanto, mesmo em um cenário de intensa digitalização e automação, as relações de trabalho estabelecidas por meio dessas plataformas devem ser avaliadas à luz das leis trabalhistas para determinar a presença de vínculos empregatícios.

Destaca-se na decisão da 2ª Turma do TST a menção de Rafael Grohmann¹⁵, ele aborda a complexidade das plataformas digitais, destacando-as como espaços de acumulação de valor por meio da gestão de dados e algoritmos, além de serem interfaces amigáveis que se integram às práticas sociais. Essas plataformas, que funcionam tanto como meios de

¹⁵ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 95.

produção quanto de comunicação, permitem uma fusão de trabalho e interação, influenciando diversos setores da sociedade.

A 2ª Turma do TST ressaltou que a mera utilização de uma ferramenta tecnológica numa atividade econômica não altera sua essência. Assim, a tecnologia não redefine a natureza do trabalho, mesmo em casos como o da Uber, onde a plataforma se expande para diferentes áreas econômicas. Portanto, o foco deve estar na finalidade econômica e nos serviços efetivamente prestados à sociedade, e não apenas no software utilizado. As plataformas digitais são analisadas pela corte para além de sua interface, considerando as atividades econômicas que realizam, que envolvem trabalho humano, lucro, e exercício de poder diretivo. Estas atividades, então, como qualquer outra forma de organização econômica, estão sujeitas a responsabilidades trabalhistas.

A 2ª Turma do TST criticou a tendência das empresas multinacionais de plataformas digitais de não reconhecer os trabalhadores como empregados formalmente contratados, ignorando seus direitos sociais e trabalhistas. As plataformas digitais estabelecem suas relações comerciais por meio de Termos de Serviço, que definem unilateralmente a natureza autônoma dos trabalhadores e outros aspectos da relação de trabalho, incluindo padrões de conduta e qualidade do serviço.

A 2ª Turma do TST enfatizou a gestão algorítmica que é caracterizada como uma forma de direção do trabalho que utiliza algoritmos e inteligência artificial para controlar e induzir o comportamento dos prestadores de serviços. A pontuação constante e o monitoramento por geolocalização geram uma supervisão detalhada das atividades dos trabalhadores. Diante disso, foi aplicado pelo tribunal o princípio da primazia da realidade no direito do trabalho, considerando as características concretas da relação de trabalho, como a pessoalidade, a não eventualidade e a subordinação, independente das intenções das partes ou das particularidades do modelo de negócios das plataformas digitais. A análise do TST focou na realidade prática do trabalho prestado, assegurando que os direitos trabalhistas sejam respeitados.

A decisão também destacou Antunes e Filgueiras¹⁶, que desconstruem o discurso de liberdade e flexibilidade promovido pelas empresas de plataformas digitais, argumentando que tal "liberdade" na verdade transfere os riscos para os trabalhadores e aumenta o controle das empresas sobre eles. A falta de um salário garantido e o aumento dos custos fixos, que

¹⁶ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, Niterói, v.39, n.1, abr-jul/2020, pp. 27-43, 2020. Disponível em Vista do Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo (uff.br)

passam a ser responsabilidade dos trabalhadores, são aspectos críticos dessa relação. Além disso, apesar das alegações de liberdade, as plataformas empregam várias medidas de controle sobre os trabalhadores, identificadas a partir de análises de termos de uso, processos judiciais, entrevistas e mensagens de celulares.

A 2ª Turma do TST delineou que as medidas adotadas pelas empresas que operam por meio de plataformas digitais incluem uma série de estratégias para controlar a força de trabalho. Inicialmente, elas selecionam os trabalhadores que podem operar em suas plataformas, baseando essa escolha em critérios próprios. Além disso, definem exatamente quais tarefas podem ser realizadas, sem permitir que os trabalhadores ofereçam serviços além do escopo estabelecido. A alocação de trabalhos também é determinada pelas empresas, que escolhem quem irá realizar cada serviço, impedindo que os trabalhadores encontrem clientes de forma independente.

O tribunal enfatizou que as formas como as tarefas devem ser executadas são estipuladas pelas empresas, que controlam aspectos como os trajetos a serem seguidos e o comportamento diante dos clientes. Há também a imposição de prazos rígidos para a conclusão dos serviços. Quanto aos pagamentos, os valores são unilateralmente definidos pelas empresas, muitas vezes por meio de algoritmos que influenciam o comportamento dos trabalhadores.

A decisão também destacou como a comunicação com a gerência é restrita a canais limitados, e a assiduidade é exigida sob a ameaça de desativação para aqueles que recusam serviços. As empresas ainda incentivam longas jornadas de trabalho, utilizando promoções e metas como forma de motivação. O uso de bloqueios serve como uma ameaça para manter os trabalhadores em conformidade, pois podem ser impedidos de trabalhar por motivos arbitrários. Por fim, as empresas mantêm a prerrogativa de dispensar trabalhadores a qualquer momento, sem necessidade de justificativa, o que se torna um mecanismo de coerção.

No entendimento da 2ª Turma do TST, essas estratégias criam uma situação de completa instabilidade para os trabalhadores, utilizando-se da vulnerabilidade potencializada pelas Tecnologias da Informação e Comunicação para um controle e gestão eficazes da força de trabalho.

Destaca-se também na decisão a menção Antunes e Filgueiras, juntamente com o juiz e pesquisador Murilo Carvalho de Oliveira¹⁷, que dizem como as dinâmicas de gestão das plataformas digitais exercem controle sobre os trabalhadores, enfatizando a natureza

¹⁷ OLIVEIRA, Murilo C. S. O salário por “tarefa” digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho, **Revista Direito-Unifacs**, n 273, mar.2023.

unilateral dessa gestão e a insegurança permanente enfrentada pelos trabalhadores em relação aos resultados de seus esforços. Eles argumentam que as constantes adaptações das dinâmicas algorítmicas visam otimizar o tempo e o valor do trabalho em benefício do modelo de negócios das plataformas.

Sobre a onerosidade, os autores citados acima também salientam que não cabe ao Judiciário presumir que a proporção do pagamento feito ao trabalhador sobre o valor cobrado ao consumidor possa descaracterizar a relação de emprego, especialmente sem conhecimento dos custos de transação e dos ônus assumidos por cada parte. Eles observam que, nas relações estabelecidas por essas plataformas, muitos dos custos operacionais são transferidos para os trabalhadores, como a manutenção dos equipamentos necessários para o trabalho.

Os argumentos de Murilo Carvalho de Oliveira também são trazidos à tona para fundamentar o entendimento da corte ao abordar a questão da remuneração baseada em resultados, notando que essa forma de pagamento transfere os riscos da atividade para o trabalhador. A legislação e a jurisprudência, contudo, impõem limites a esse modelo para proteger o empregado, assegurando direitos como o salário-mínimo e o pagamento de horas extras.

Diante das alegações do reclamante sobre a onerosidade do serviço prestado, se a parte reclamada não apresenta dados detalhados que possui para contestar essas alegações, a ausência dessas informações pode levar à afirmação dos fatos narrados na inicial como verdade processual.

O tribunal trouxe novamente Antunes e Filgueiras argumentando também que a tecnologia das plataformas digitais poderia facilitar a efetivação dos direitos trabalhistas, dado o detalhamento e a precisão com que as atividades trabalhistas são registradas. No entanto, observa-se que, na prática, essas informações são usadas pelas empresas para manter os trabalhadores em condições de vulnerabilidade e instabilidade, reforçando a necessidade de uma regulamentação que assegure os direitos dos trabalhadores nesse novo contexto de trabalho digital.

Para a 2ª Turma do TST, a questão central da controvérsia era a subordinação algorítmica, especialmente diante da clara configuração de outros requisitos da relação de emprego, como pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, que são incontestáveis. A análise da subordinação jurídica na decisão regional, porém, focou em um modelo tradicional de subordinação, não considerando as peculiaridades do trabalho mediado por plataformas digitais.

A 2ª Turma do TST concluiu que as empresas digitais, por meio de seus softwares, implementam um modelo de gestão chamado gamificação, no qual os trabalhadores são incentivados ou desincentivados a adotar certas condutas através de recompensas ou punições indiretas. Essa dinâmica molda comportamentos de acordo com os interesses da plataforma, representando uma nova forma de subordinação, a subordinação algorítmica, onde o algoritmo construído pela empresa direciona as ações dos trabalhadores.

O tribunal enfatiza o conceito de subordinação algorítmica que permite à empresa controlar e dirigir o trabalho em tempo real, cruzando uma vasta gama de dados para influenciar a atividade dos trabalhadores. Esse controle se estende desde a variação do valor da entrega até a oferta de trabalhadores e a demanda de tarefas, evidenciando que, embora os trabalhadores possam fazer escolhas individuais sobre seu engajamento, essas escolhas são fortemente influenciadas pelas regras estabelecidas pela empresa. A empresa detém o controle, definindo as regras do "jogo" de trabalho.

Este cenário indicou para o tribunal que, apesar da aparente autonomia dada aos trabalhadores pelas plataformas digitais, existe uma subordinação intrínseca às estruturas e aos algoritmos que regem suas operações. O gerenciamento algorítmico e a gamificação criam um ambiente onde os trabalhadores são submetidos às condições e aos objetivos determinados unilateralmente pela empresa, configurando uma relação de subordinação contemporânea que vai além dos modelos tradicionais de emprego.

Para fortalecer esse entendimento, a decisão trouxe o entendimento do Tribunal de Justiça da União Europeia¹⁸ (TJUE) em relação à Uber esclarecendo que a empresa não se limita a ser uma simples intermediadora tecnológica, que conecta motoristas não profissionais com usuários através de um aplicativo. O TJUE enfatizou que a Uber cria uma oferta de serviços de transporte urbano acessível por meio de tecnologia, organizando o funcionamento geral desses serviços em benefício dos usuários.

A 2ª Turma do TST destacou que a Uber seleciona motoristas não profissionais, fornecendo a eles um aplicativo indispensável tanto para a oferta quanto para o acesso aos serviços de transporte. Além disso, a Uber tem influência decisiva nas condições de trabalho desses motoristas, incluindo a fixação de tarifas máximas, a cobrança dessas tarifas aos clientes, a distribuição de uma parte do pagamento aos motoristas e o controle sobre a

¹⁸ Jurisprudência. Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção). 20 dez. 2017. Versão em português disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1>.

qualidade dos veículos e dos motoristas, podendo, inclusive, excluir motoristas que não atendam aos seus padrões.

Dessa forma, tanto o TJUE quanto a 2ª Turma do TST consideraram que o serviço de intermediação oferecido pela Uber é parte integrante de um serviço global de transporte, diferenciando-se, portanto, de um mero "serviço da sociedade da informação". A decisão ressalta que a Uber se enquadra mais adequadamente como um "serviço no domínio dos transportes", conforme a legislação europeia.

Este entendimento reforça a visão da corte de que a Uber, e possivelmente outras plataformas similares, exercem um papel ativo e central na prestação de serviços de transporte, indo além da mera facilitação tecnológica, implicando em responsabilidades e obrigações inerentes à gestão e organização desses serviços.

Continuando com as experiências internacionais, a 2ª Turma do TST incluiu a presunção de laboralidade no Código do Trabalho português, especificamente direcionada ao trabalho em plataformas digitais, é um movimento legislativo inovador que visa facilitar a distinção entre trabalhadores dependentes e trabalhadores autônomos nesse contexto emergente. Esta abordagem legal presume a existência de uma relação de trabalho dependente sob certas condições, podendo esta presunção ser contestada pela plataforma digital mediante prova em contrário.

A alteração legislativa portuguesa propõe uma série de indicadores que, quando presentes na relação entre o prestador de serviço e a operadora da plataforma digital, podem sugerir a existência de uma relação de emprego. Estes indicadores incluem a ausência de uma organização empresarial própria e autônoma por parte do prestador, a definição dos preços e remuneração pelo operador da plataforma, o controle em tempo real da prestação de serviço pela plataforma, inclusive por meio de gestão algorítmica e sistemas de geolocalização, e a submissão do prestador a sistemas de avaliação e possíveis sanções, incluindo a desativação do acesso à aplicação.

A 2ª Turma do TST argumentou que essa presunção de laboralidade tem o potencial de proteger os trabalhadores de plataformas digitais, assegurando-lhes direitos trabalhistas em um ambiente que frequentemente mascara relações de trabalho dependentes como prestação de serviço autônomo. Ao mesmo tempo, a lei permite que as plataformas digitais apresentem provas de que a relação não possui os atributos de um contrato de trabalho, mantendo a flexibilidade para modelos de negócios legítimos baseados em trabalho autônomo.

A Espanha também foi citada na decisão da 2ª Turma do TST, pois tomou medidas semelhantes ao reconhecer expressamente o controle por algoritmos e a "subordinação

algorítmica" como elementos de uma relação de emprego, especificamente para entregadores que trabalham por meio de plataformas digitais. A corte concluiu que esta legislação reflete um reconhecimento crescente da necessidade de adaptar as leis trabalhistas para abordar as realidades do trabalho mediado por tecnologia, garantindo proteção adequada aos trabalhadores em uma economia digital em rápida evolução.

A 2ª Turma do TST, na análise do recurso de revista apresentado, reconheceu a existência de uma relação de emprego entre o reclamante e a empresa de plataforma digital, contrariando a decisão anterior que negava tal vínculo. Esta decisão foi fundamentada na violação dos artigos 1º, III (princípio da dignidade da pessoa humana) e 6º (direito social ao trabalho) da Constituição Federal, que asseguram a proteção ao trabalhador.

A decisão destacou a importância de considerar os princípios constitucionais na análise das relações de trabalho que envolvem plataformas digitais, reconhecendo que, apesar das inovações tecnológicas e dos novos modelos de negócio, os trabalhadores devem continuar gozando das proteções trabalhistas previstas na legislação. Reconhecendo os direitos dos trabalhadores em economias contemporâneas e digitais, que frequentemente operam em zonas cinzentas da legislação trabalhista.

Com o reconhecimento do vínculo de emprego, o processo foi remetido de volta ao primeiro grau para que todos os pedidos iniciais do reclamante sejam julgados com base nessa nova premissa.

1.4 Quadro comparativo

Procederei à criação de um quadro comparativo. Para tal, extrairéi os trechos fundamentais de cada decisão analisada. Em seguida, estruturarei uma tabela comparativa destacando os argumentos chave (*ratio decidendi*) de cada um dos posicionamentos das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse método permitirá uma análise clara e objetiva das divergências e convergências nas interpretações jurídicas apresentadas pelas diferentes turmas, facilitando a compreensão das nuances e fundamentos que orientam as decisões do TST.

1.4.1 Aspectos principais de cada decisão

4ª Turma do TST (pró-trabalho autônomo)

- A autonomia na definição da rotina e dos horários de trabalho desses profissionais caracteriza uma relação de trabalho autônomo, não subordinada.
- Os elementos já presentes nos autos seriam suficientes para o esclarecimento dos fatos, e o pedido de prova pericial poderia ser considerado inútil ou protelatório conforme previsto no artigo 370 do Código de Processo Civil.
- O modelo de trabalho mediado por aplicativos não se enquadra na definição tradicional de relação de emprego, que pressupõe a existência de subordinação jurídica, personalidade, não eventualidade e onerosidade.
- Decisão: Negou provimento ao Agravo de Instrumento reafirmando a inexistência de relação empregatícia entre o agravante e a 99 Tecnologia Ltda., endossando a legalidade da decisão de primeira instância.

2ª Turma do TST (pró-relação de emprego)

- A atividade econômica da Uber, envolvendo transporte e entrega, poderia caracterizar uma relação de trabalho que vai além da mera intermediação.
- A subordinação do trabalhador era exercida por meio de algoritmos, introduzindo uma forma de subordinação tecnológica.
- As plataformas digitais atuam como meios de produção modernos e se integram nas dinâmicas econômicas de várias empresas e setores.
- Decisão: Reconheceu a existência de uma relação de emprego entre o reclamante e a Uber Eats, contrariando a decisão anterior que negava tal vínculo.

Quadro 1 - Quadro Comparativo dos Argumentos Chave das Decisões do TST

Aspecto	4ª Turma do TST (pró-trabalho autônomo)	2ª Turma do TST (pró-relação de emprego)
Autonomia dos Trabalhadores	A autonomia na definição de rotina e horários caracteriza uma relação autônoma.	Subordinação exercida por meio de algoritmos, caracterizando subordinação tecnológica.
Prova Pericial	Elementos presentes nos autos suficientes; prova pericial considerada inútil ou protelatória.	Novo enquadramento jurídico requerido, considerando a subordinação algorítmica.
Modelo de Trabalho por Aplicativos	Não se enquadra na definição tradicional de relação de emprego; pressupõe subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.	Integra-se nas dinâmicas econômicas como meios de produção modernos, requerendo avaliação à luz das leis trabalhistas.
Controle por Algoritmos	Controle por normas e penalidades comuns em negócios jurídicos, não configurando subordinação típica.	Algoritmos introduzem uma forma de subordinação, com controle e indução de comportamento dos prestadores de serviços.
Liberdade e Flexibilidade	Flexibilidade e autonomia incompatíveis com relação de emprego.	Subordinação algorítmica limita a liberdade, configurando subordinação contemporânea além dos modelos tradicionais.
Precedentes e Jurisprudência	Decisões anteriores reforçam a natureza comercial ou de parceria da relação.	Experiências internacionais, como o TJUE e a legislação portuguesa, reconhecem subordinação e responsabilidades das plataformas digitais.
Proteção aos Trabalhadores	Maior autonomia e liberdade para os trabalhadores organizarem seu tempo.	Necessidade de adaptar leis trabalhistas para garantir proteção adequada aos trabalhadores em uma economia digital.
Papel das Plataformas	Intermediadoras tecnológicas que oferecem maior acesso a oportunidades de trabalho.	Atuam como meios de produção, organizando o funcionamento geral dos serviços, implicando responsabilidades e obrigações na gestão e organização dos serviços.

Fonte: elaborado pelo autor.

Ao elaborar a tabela comparativa, constatei que a subordinação algorítmica exerce uma influência significativa sobre os trabalhadores de aplicativos, alinhando-me, assim, com o posicionamento da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A 2ª Turma reconhece que os trabalhadores de plataformas digitais, como Uber e 99, estão subordinados aos algoritmos que controlam e dirigem suas atividades. Essa nova forma de subordinação, caracterizada como subordinação algorítmica, não pode ser subestimada, pois os trabalhadores estão vinculados de maneira significativa a essas plataformas, refletindo uma relação de emprego.

Por outro lado, a 4ª Turma, ao afirmar que não existe uma relação de emprego, baseia-se em critérios tradicionais de relações trabalhistas que não são adequados para a realidade atual. Eles tentam encaixar as relações de trabalho por aplicativos nos moldes convencionais, o que se revela ineficaz. A 4ª Turma ignora as particularidades da subordinação algorítmica e a evolução das relações de trabalho mediadas pela tecnologia.

Referências científicas fornecidas pela 2ª Turma corroboram essa visão, evidenciando que a legislação atual não contempla adequadamente as novas formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais. Por exemplo, a Desembargadora Margareth citando Prassl e Risak (2015)¹⁹, que discutem sobre a incompatibilidade entre a estrutura jurídica existente e as novas modalidades de trabalho digital, destacou a necessidade de reformulação das leis para abarcar essas novas relações de trabalho.

Portanto, o posicionamento da 2ª Turma em reconhecer a relação de emprego é mais adequado, pois considera tanto os aspectos tradicionais quanto a necessidade de criar uma nova vertente de emprego e subordinação, propiciada pelo crescimento da internet, dos aplicativos e dos celulares. É crucial que priorizemos a proteção dos trabalhadores, adaptando as leis trabalhistas para incluir esse novo âmbito, garantindo que os trabalhadores de plataformas digitais tenham toda a proteção necessária. A 2ª Turma, ao reconhecer essa necessidade, propõe uma visão mais abrangente e protetiva das novas relações de trabalho.

¹⁹ PRASSL, J.; RISAK, M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 619-653, 2015. Acesso em: 10 jul. 2024. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?cluster=16869814259941269088&hl=en&as_sdt=05

CAPÍTULO 2 O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR (PLC) 12/2024

2.1 Contexto histórico

O trabalho por aplicativos e plataformas digitais se tornou, nos últimos anos, uma das grandes discussões jurídicas e sobre políticas públicas, principalmente após a pandemia de covid-19 expor a necessidade urgente de regulamentar este setor, ao revelar a vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos.

Durante a pandemia, motoristas e entregadores continuaram suas atividades nas ruas, desafiando as recomendações de isolamento social, correndo o risco de contaminação pelo vírus, mesmo sem direitos trabalhistas ou cobertura previdenciária. Esses profissionais, essenciais para a entrega de alimentos, medicamentos e transporte de passageiros, enfrentaram longas jornadas de trabalho, uma queda acentuada na renda e a falta de proteção social e pessoal. A insatisfação resultante dessas condições culminou na criação do movimento Breque dos Apps²⁰, a primeira grande mobilização nacional de trabalhadores de plataformas, que exigiram melhores condições de trabalho e medidas de proteção sanitária²¹.

Recentemente houve um aumento significativo de projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional, culminando na promulgação da Lei nº 14.297/2022, que estabeleceu medidas de proteção para entregadores durante a pandemia. Diversas pesquisas começaram a destacar a precarização do trabalho, com longas jornadas, instabilidade de renda e falta de acesso à seguridade social, além dos métodos de controle rígidos impostos pelas empresas de plataformas²².

Esse debate também é um reflexo da chegada de Lula à presidência que trouxe um governo que defende a criação de uma legislação trabalhista que seja capaz de oferecer ampla proteção social, abrangendo todas as formas de trabalho, incluindo os realizados por meio de aplicativos e plataformas, uma mudança significativa dos últimos governos que promoviam

²⁰ O Breque dos Apps marca um momento histórico na luta por melhores condições de trabalho da categoria. A manifestação que engajou trabalhadores de diversos países da América Latina (Redação Opera Mundi, 2020) deflagrou um movimento espontâneo que evidencia não só a força da articulação coletiva baseada na liberdade de associação e de cooperação entre pessoas que partilham de semelhantes condições de trabalho, como também desafia o poder político das organizações formais. Esse cenário se mostrou claro nos dias subsequentes à mobilização do dia 1º de julho de 2020, quando o Sindimoto, de São Paulo, começou a se distanciar do movimento orgânico heterogêneo das ruas, tendo realizado paralisação apartada, realizada por esse sindicato no dia 14/07/2020. DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le monde diplomatique Brasil**, v. 27, 2020.

²¹ DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **MovimentAção**, Dourados, v. 8, n. 14, p. 189-208, jan./jun. 2021.

²² CAMELO, A. P. *et al.* **Futuro do trabalho e gig economy**: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social. São Paulo: FGV Direito SP, 2022.

políticas que buscavam a desregulamentação. Lula, antes e depois da eleição, enfatizou repetidamente a necessidade de regulamentar o trabalho mediado por plataformas digitais.

O próprio ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, disse que a regulação dessas relações de trabalho é uma prioridade, especialmente no que tange a saúde, segurança e proteção social dos trabalhadores e para isso foi anunciada a criação de um Grupo de Trabalho (GT) que foi a tentativa do Governo de mediar o debate e discutir a regulamentação, formalizada pelo Decreto Presidencial nº 11.513.

2.2 Decreto nº 11.513

O governo federal estabeleceu o Grupo de Trabalho (GT) em 1º de maio de 2023 com a missão de elaborar uma proposta de regulamentação para atividades de prestação de serviços, transporte de bens e pessoas, e outras funções realizadas por meio de plataformas tecnológicas. Este grupo tripartite reuniu representantes do governo, trabalhadores e empresas para discutir a regulamentação do "trabalho plataformizado". Entre junho e setembro de 2023, o GT realizou doze reuniões, enfrentando desafios significativos para desenvolver uma proposta de regulação consensual para esse tipo de trabalho.

O Decreto, assinado pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, estabelece que o Grupo de Trabalho será composto por quarenta e cinco membros, divididos igualmente entre representantes do governo federal, dos trabalhadores e dos empregadores. Entre os representantes do governo, estão incluídos membros de diversos ministérios e órgãos, como a Advocacia-Geral da União, a Casa Civil, e os Ministérios do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, da Fazenda, da Justiça e Segurança Pública, da Previdência Social, do Trabalho e Emprego, e dos Transportes.

Os representantes dos trabalhadores foram indicados por centrais sindicais, como a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Já os empregadores foram representados por entidades como a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia, a Associação Latino-Americana de Internet, a Câmara Brasileira da Economia Digital, o Movimento Inovação Digital e a Organização das Cooperativas Brasileiras.

Cada membro titular do Grupo de Trabalho tinha um suplente para substituí-lo em suas ausências e impedimentos. Além disso, o Ministério Público do Trabalho poderia

participar das reuniões, com direito a voz, mas sem direito a voto. A coordenação do Grupo ficou a cargo de um representante do Ministério do Trabalho e Emprego, designado pelo Ministro da pasta.

O Decreto também permitia que o Coordenador do Grupo de Trabalho convidasse representantes de outros órgãos e entidades, públicos e privados, bem como especialistas em assuntos relacionados às suas atribuições, para participar das reuniões, quando necessário. A Secretaria-Executiva do Grupo de Trabalho foi desempenhada pela Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para apoiar as discussões, o Coordenador do Grupo poderia instituir Grupos Técnicos Especializados, compostos por até vinte membros e com duração máxima de noventa dias. Esses grupos tiveram o objetivo de realizar levantamentos de informações e elaborar estudos técnicos.

O Grupo de Trabalho se reuniu regularmente, conforme calendário definido pelo Ministro do Trabalho e Emprego, e extraordinariamente, mediante convocação da Secretaria-Executiva. As decisões foram tomadas por consenso, e, na ausência deste, as propostas divergentes foram registradas no relatório final.

As reuniões poderiam ser realizadas presencialmente ou por videoconferência, conforme o Decreto nº 10.416, de 7 de julho de 2020. A participação no Grupo de Trabalho e nos Grupos Técnicos Especializados foi considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

O prazo de duração do Grupo de Trabalho foi de cento e cinquenta dias, prorrogável uma vez por igual período, mediante ato do Ministro do Trabalho e Emprego. Ao final desse período, o relatório final das atividades foi encaminhado ao Ministro do Trabalho e Emprego, contendo as propostas elaboradas.

Esse Decreto entrou em vigor na data de sua publicação, marcando um passo importante na tentativa de regulamentar as atividades de prestação de serviços e transporte mediadas por plataformas tecnológicas no Brasil.

No período de discussão/mediação dos GT's, líderes de associações representativas dos entregadores por aplicativos e motofretistas autônomos em um debate promovido pela

Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)²³ destacaram a importância e a urgência da regulamentação das plataformas digitais no Brasil, demonstrando a relevância política desta pauta, mas durante o debate, expuseram diversas dificuldades enfrentadas nas negociações entre as empresas de aplicativos e com o governo.

Eles ressaltaram que as empresas sempre apresentaram propostas inadequadas, muitas vezes focadas apenas em seguros de vida, o que foi criticado, pois os entregadores buscam medidas que previnam acidentes e melhorem as condições de trabalho, não apenas compensações após ocorrências fatais.

Os participantes enfatizaram a assimetria nas negociações, onde as empresas de aplicativos, cientes do déficit previdenciário do governo, exerceram influência significativa nas negociações. Foi destacado que, apesar das tentativas do governo de mediar o processo, as empresas acabaram ditando as regras, deixando os trabalhadores em uma posição desfavorável.

A busca pela autonomia foi reconhecida como um desejo natural dos trabalhadores, mas foi ressaltado que as plataformas se aproveitam dessa narrativa para não oferecer os direitos trabalhistas devidos. A importância de uma regulação adequada foi reforçada, destacando que a qualidade dessa regulação depende da capacidade de organização e representação coletiva dos trabalhadores.

Foi relatado no debate da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) que o processo de negociação no grupo de trabalho foi marcado por uma carga de trabalho excessiva e pela falta de transparência do governo em documentar as negociações. Sem um relatório final ou atas das reuniões, os trabalhadores ficaram dependentes da palavra das lideranças, o que dificulta a construção de confiança e a efetiva representação.

Apesar das dificuldades, foi ressaltada a forte solidariedade entre os entregadores, especialmente em momentos de crise. A indignação diante das condições precárias de trabalho foi vista como um potencial catalisador para buscar melhorias reais para a categoria, visando respeito, segurança e valorização do trabalho.

²³ A Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET promoveu, no dia 07/05 (terça-feira) às 18h, uma Live sobre “O PL dos motoristas de aplicativos: resistência e impasse na negociação com os entregadores”. A transmissão ocorrerá pelo canal do YouTube da ABET. Os participantes serão Nicolas Souza (Aliança Nacional dos Entregadores), Edgar Francisco da Silva (Gringo) (Associação dos Motofretistas Autônomos do Brasil - AMABAR) e Roberto Vêras de Oliveira (Professor de Sociologia e pesquisador na UFPB, integrante da direção da ABET). A mediação será feita por Sidnei Machado (jurista, Professor de Direito do Trabalho e pesquisador na UFPR, integrante da direção da ABET). Disponível em: https://www.youtube.com/live/k4qONZ55BRA?si=0kEaIn_jOKM4E3yw

Nas reuniões finais do GT os entregadores concluíram pela inviabilidade de um acordo, revelando os desafios e a complexidade de regulamentar o trabalho mediado por plataformas digitais, destacando a necessidade de diálogo contínuo e busca por consensos progressivos entre todas as partes envolvidas.

Em suma, o debate do Grupo de Trabalho evidenciou a necessidade urgente de regulamentação das plataformas digitais no Brasil. A proposta do Projeto de Lei nº 12/2024 surge como um marco nesse contexto, buscando garantir condições de trabalho mais justas e seguras para os entregadores e motoqueiros autônomos. A regulamentação adequada é crucial para assegurar que os direitos desses trabalhadores sejam reconhecidos e respeitados, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e humano.

Depois do encerramento das discussões, no início de 2024, houve progressos na regulamentação do trabalho mediado por plataformas digitais com o Projeto de Lei (PL) resultante das discussões realizadas no GT e encontros subsequentes.

2.3 Análise do texto do PL

O Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 propôs regulamentar a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. O objetivo foi estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e garantir outros direitos para melhorar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo.

A Lei está estruturada em diversos artigos, cada um abordando aspectos específicos da relação de trabalho.

2.3.1 Estrutura da Lei Proposta no PL

O Artigo 1º define o escopo da lei, que é regular a relação de trabalho intermediada por aplicativos de transporte privado e estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e direitos trabalhistas.

O Artigo 2º define a empresa operadora como pessoa jurídica que administra aplicativos de transporte e oferece serviços de intermediação entre usuários e trabalhadores cadastrados. Em relação aos motoristas, o Artigo 3º os classifica como trabalhadores autônomos por plataforma, permitindo-lhes decidir livremente sobre seus dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo. Este artigo também estabelece a inexistência de

exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora e a inexistência de exigências de tempo mínimo de trabalho, limitando o período máximo de conexão a uma plataforma a 12 horas diárias. Além disso, define a representação sindical tanto para motoristas quanto para empresas.

Outros direitos não especificados na lei são objeto de negociação coletiva entre sindicatos e empresas, conforme previsto no Artigo 4º, que incentiva a resolução amigável de disputas. O Artigo 5º permite que as empresas adotem medidas para segurança, manutenção da qualidade dos serviços e realizem suspensões ou exclusões de trabalhadores em caso de fraude ou mau uso da plataforma. A exclusão de trabalhadores da plataforma, que só pode ocorrer unilateralmente em casos de fraudes ou abusos, garantindo o direito de defesa, é regulada pelo Artigo 6º.

O Artigo 7º estabelece princípios fundamentais como transparência, redução de riscos, eliminação de discriminação, direito à organização sindical, abolição do trabalho infantil e eliminação do trabalho análogo ao escravo. Os trabalhadores devem ter acesso a informações claras sobre critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e remuneração, conforme o Artigo 8º. A remuneração mínima, proporcional ao salário-mínimo nacional e incluindo ressarcimento de custos como combustível e manutenção do veículo, é definida no Artigo 9º, que também especifica um valor horário mínimo de R\$ 32,10, composto por R\$ 8,03 de retribuição pelos serviços e R\$ 24,07 de ressarcimento de custos, com valores reajustados de acordo com a valorização do salário-mínimo.

O Artigo 10 estabelece que motoristas serão considerados contribuintes individuais, com uma alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, e que as empresas operadoras devem contribuir com 20% sobre o salário-de-contribuição do trabalhador, além de serem responsáveis pela arrecadação e repasse das contribuições. Disposições adicionais na Lei de Seguridade Social para acomodar as contribuições de trabalhadores e empresas operadoras de aplicativos são incluídas pelo Artigo 11.

O Artigo 12 impõe às empresas o dever de adotar medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores. A fiscalização pelas Secretarias da Receita Federal e do Trabalho, com possibilidade de compartilhamento de informações entre os órgãos, é estabelecida pelos Artigos 13 e 14. Para as empresas que descumprirem as disposições trabalhistas da lei, o Artigo 15 prevê multa administrativa. O Artigo 16 especifica que os trabalhadores de aplicativos não podem optar pelo regime simplificado de tributação, enquanto o Artigo 17 revoga o inciso III do Artigo 11-A da Lei nº 12.587/2012, removendo disposições incompatíveis com a nova regulamentação.

2.4 O PL sob a ótica da divergência no TST

Nesta sessão, procederei à análise do Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 conduzida à luz das divergências jurisprudenciais observadas entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a natureza do vínculo empregatício de trabalhadores de aplicativos.

Para entender como o PLC aborda essas questões, examinarei as interpretações jurídicas apresentadas pelas diferentes turmas do TST. Este capítulo será dividido em duas seções principais. Na primeira seção, discutirei a análise do PLC nº12 de 2024 à luz da perspectiva da 4ª Turma do TST, destacando como o projeto se alinha com a visão de trabalho autônomo. Na segunda seção, abordarei a perspectiva da 2ª Turma do TST, examinando em que medida o PLC responde às preocupações sobre a subordinação algorítmica e a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos.

Essa abordagem permitirá uma compreensão abrangente das convergências e divergências entre o projeto de lei e as decisões judiciais, facilitando a identificação dos pontos fortes e das possíveis lacunas na proposta legislativa. Assim, busco contribuir para um debate mais informado sobre a regulamentação das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia e a proteção dos direitos dos trabalhadores nesse contexto.

2.4.1 Turma Pró-Trabalho Autônomo

No que trata da autonomia, o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 reflete a visão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao definir os motoristas de aplicativos como trabalhadores autônomos. O projeto de lei classifica os motoristas de aplicativo no como trabalhadores autônomos por plataforma em seu artigo 3^a²⁴. Estabelece também no mesmo artigo as condições para que eles possam se encaixar nessa categoria, que seriam: a inexistência de exclusividade e a não exigência de tempo mínimo de trabalho. Além disso, o PLC limita o período máximo de conexão a uma plataforma a 12 horas diárias, o que assegura uma flexibilidade significativa, permitindo que os motoristas ajustem seus horários de trabalho sem imposições rígidas por parte das empresas operadoras de aplicativos.

²⁴ Art. 3o - O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

Esse artigo vai diretamente em encontro com o que a 4ª Turma do TST, em suas decisões, têm consistentemente destacado a autonomia dos motoristas como um fator crucial para caracterizar a relação de trabalho como autônoma. Em casos analisados pela 4ª Turma, a autonomia na definição da rotina e dos horários de trabalho dos motoristas foi interpretada como incompatível com a subordinação jurídica tradicional que caracteriza a relação de emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta perspectiva está em consonância com o PLC, que enfatiza a liberdade dos motoristas de aplicativo para decidir suas condições de trabalho.

Ao adotar a definição de trabalhadores autônomos, o PLC tenta proporcionar um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelos motoristas e a necessidade de garantir direitos mínimos e proteção social. No entanto, esta abordagem também pode ser vista como uma tentativa de evitar o reconhecimento de um vínculo empregatício que implicaria em obrigações mais extensivas para as empresas operadoras de aplicativos, tais como o pagamento de benefícios trabalhistas e previdenciários.

A ênfase na autonomia no PLC nº 12 de 2024 sugere um reflexo do entendimento da 4ª Turma do TST, que vê a flexibilidade e a liberdade de escolha dos motoristas como características essenciais de uma relação de trabalho autônoma. Esta abordagem procura preservar a natureza flexível do trabalho mediado por aplicativos, ao mesmo tempo em que tenta oferecer um nível básico de proteção aos motoristas.

No entanto, é fundamental considerar se esta autonomia realmente proporciona a proteção necessária aos trabalhadores, ou se ela perpetua uma forma de trabalho que pode deixar os motoristas vulneráveis e sem garantias de direitos trabalhistas mais robustos, principalmente porque no seu artigo 4º a lei somente prevê que os direitos que não são especificados na lei seriam objeto de negociações coletivas entre sindicatos e empresas, mas como demonstrado no capítulo anterior, existe uma desigualdade de forças entre os trabalhadores e as empresas, que faz com que os trabalhadores fiquem desprotegidos de serem novamente explorados ou de ficarem subordinados a decisões unilaterais.

Essa abordagem levanta questões sobre a adequação das proteções oferecidas aos trabalhadores de aplicativos e a necessidade de uma regulamentação que equilibre melhor a inovação tecnológica com a garantia de direitos trabalhistas fundamentais.

Outra questão controversa e que foi falada nas considerações do relatório do Ministério Público do Trabalho²⁵ (MPT) que destaca alguns pontos cruciais sobre o projeto de lei complementar é o caráter atribuído pelo artigo 2^a 26 do projeto de lei às empresas como meras intermediárias entre motoristas e passageiros, o que é considerado um equívoco pelo MPT, ao afirmar que essas empresas não apenas intermediam, mas são responsáveis pelo serviço de transporte, sendo assim, deveriam ser reconhecidas como empresas propriamente de transporte. As empresas de plataformas digitais registram-se no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) como empresas de transporte, o que implica que exercem atividades próprias do setor e deveriam ser reguladas como tal.

Essa questão é importante pois os impactos da definição das empresas como intermediárias pode causar insegurança jurídica e prejuízos tributários, além de renúncia fiscal que poderia financiar políticas públicas. Também prejudica os consumidores, pois a responsabilidade por falhas no serviço recairia sobre motoristas, que muitas vezes não têm recursos para responder legalmente.

2.4.2 Turma Pró-Relacionamento de Emprego

Para complementar a visão da 2^a Turma do TST que caracteriza a relação como emprego, vou utilizar várias vezes a Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho. Ela já foi citada anteriormente, mas será mais utilizada daqui para frente. Por isso, é importante dar uma breve introdução a esse documento crucial que oferece uma análise detalhada e fundamentada acerca do PLC n. 12/2024.

²⁵ O Ministério Público da União e o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), apresentaram a Nota Técnica sobre o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. O documento é assinado por Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Procurador do Trabalho e Gerente do Projeto Estratégico Plataformas Digitais; Carolina de Prá Camporez Buarque, Procuradora do Trabalho e Vice-Gerente do Projeto Estratégico Plataformas Digitais; Janine Rêgo de Miranda, Procuradora do Trabalho e Secretária de Assuntos Legislativos; Ivan Sergio Camargo dos Santos, Procurador do Trabalho e Secretário Adjunto de Assuntos Legislativos; Lucas Barbosa Brum, Procurador do Trabalho e integrante da Comissão Permanente de Acompanhamento do Processo Legislativo; Renan Bernardi Kalil, Procurador do Trabalho e Coordenador Nacional da CONAFRET; e Priscila Dibi Schvarcz, Procuradora do Trabalho e Vice-Coordenadora Nacional da CONAFRET. As assinaturas eletrônicas foram realizadas nas cidades de São Paulo/SP, Porto Alegre/RS, São José do Rio Preto/SP e Cachoeiro do Itapemirim/ES.

²⁶ Art. 2o Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

Parágrafo único. A prestação de serviços intermediada por empresa operadora de aplicativo de que trata o caput pressupõe a realização de cadastro pessoal e intransferível dos trabalhadores e dos usuários, observado o disposto na Lei no 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Lei no 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

O MPT, com sua vasta experiência e conhecimento em questões trabalhistas, desempenha um papel fundamental ao analisar e emitir opiniões sobre propostas legislativas que impactam diretamente os trabalhadores. A importância desta Nota Técnica reside no fato de que ela não apenas examina os dezoito artigos do projeto, mas também oferece uma visão crítica sobre cada aspecto, desde a definição dos operadores de aplicativo até a questão da exclusão dos trabalhadores da plataforma e as práticas permitidas sem caracterização de vínculo empregatício.

A nota destaca a necessidade de uma regulamentação clara e justa, abordando temas como negociação coletiva, princípios de transparência, remuneração mínima e enquadramento previdenciário. Além disso, enfatiza o dever de diligência das empresas, a possibilidade de celebração de convênios entre diferentes órgãos governamentais para fiscalização e as penalidades aplicáveis em caso de descumprimento da lei.

O MPT, com sua autoridade e expertise, assegura que a análise e as recomendações contidas na Nota Técnica são fundamentadas em uma perspectiva que busca equilibrar os interesses econômicos das empresas e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Esta opinião é de extrema relevância e será amplamente utilizada ao longo do meu trabalho, evidenciando a necessidade de considerar as implicações práticas e jurídicas do projeto de lei. O caráter aprofundado e crítico do relatório do MPT reforça a sua importância na discussão e possível implementação do PLC n. 12/2024, garantindo que os trabalhadores de aplicativos de transporte tenham suas condições de trabalho e direitos devidamente protegidos e valorizados.

Dito isso, umas das grandes lacunas no PLC se observa em relação à visão da 2ª Turma do TST sobre a subordinação através de algoritmos. A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota uma posição que reconhece a subordinação algorítmica como um elemento crucial na caracterização da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais. Este conceito de subordinação algorítmica sugere que, embora os motoristas aparentem ter autonomia, suas atividades são na verdade controladas e dirigidas por algoritmos desenvolvidos pelas empresas de aplicativos.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho fala que, mesmo o artigo 3º do PLC 12/2024 definindo os trabalhadores como autônomos por plataforma, com base na liberdade para decidir dias e horários de trabalho, ausência de exclusividade e inexistência de exigências de tempo mínimo, a autonomia real é questionável, pois os motoristas não podem definir preços, são penalizados por recusar viagens e podem ser excluídos por avaliações baixas.

No processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, a 2ª Turma também destaca o mesmo aspecto ao dizer que os algoritmos não apenas distribuem as tarefas, mas também monitoram o desempenho, impõem padrões de conduta e penalizam os motoristas por não aderirem a esses padrões. Essa forma de controle digital representa uma nova maneira de subordinação, que difere da subordinação clássica, mas que, na prática, exerce um controle rigoroso sobre os trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho também afirma que o PLC 12/2024 desestimula modelos de negócio que promovam a autonomia real dos motoristas, tratando igualmente empresas que operam de maneiras diferentes. É possível perceber então que as empresas mantêm controle unilateral sobre preços, distribuição de trabalho e penalidades, o que é incompatível com a verdadeira autonomia.

Assim, mesmo que o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 traga avanços em termos de regulamentação e proteção mínima para os motoristas de aplicativos, não abordar diretamente a questão da subordinação algorítmica é uma lacuna significativa, considerando a importância desse conceito para a 2ª Turma do TST na caracterização do vínculo empregatício.

A falta de reconhecimento da subordinação algorítmica no PLC nº 12 de 2024 implica que a lei não aborda adequadamente o controle e a direção exercidos pelas plataformas digitais sobre os motoristas. Isso significa que, apesar das disposições sobre remuneração mínima e contribuições previdenciárias, o PLC pode não oferecer proteção suficiente para os motoristas que estão sujeitos a um nível significativo de controle algorítmico.

Sem o reconhecimento da subordinação algorítmica, os motoristas vão continuar a ser vistos como trabalhadores autônomos, o que os exclui dos seus direitos e benefícios. Além disso, a falta de regulamentação específica sobre o controle algorítmico pode permitir que as empresas de aplicativos continuem a exercer um controle significativo sobre os motoristas sem a devida responsabilização.

Para que a regulamentação seja verdadeiramente abrangente e justa, era essencial que o PLC considerasse a complexidade e a modernidade das relações de trabalho mediadas por tecnologia, reconhecendo a subordinação algorítmica como uma forma legítima de controle que deve ser regulada para proteger adequadamente os direitos dos trabalhadores.

Outra lacuna que pode ser explorada é a redação do artigo 5^a 27 do PLC que permite às empresas adotarem medidas de segurança e manutenção na qualidade dos serviços. Como já demonstrado no capítulo acima, e facilmente comprovado na realidade dos fatos, as empresas possuem muito mais poder do que os trabalhadores e estão pouco propensas ao diálogo. Portanto, esse artigo pode abrir precedentes para que, sob a desculpa da manutenção da qualidade dos serviços, trabalhadores sejam suspensos. Mesmo com o direito de defesa, será difícil para eles voltarem a ser ativos dentro do aplicativo.

Ainda sobre esse mesmo artigo, o MPT considerou que essas práticas de segurança da plataforma, controle de fraudes e manutenção da qualidade dos serviços refletem controle direto e, portanto, deveriam caracterizar relação de emprego.

Mais uma questão importante que não ganha atenção suficiente no projeto de lei é que a 2^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a necessidade de ampla proteção social para os trabalhadores de aplicativos, destacando a importância de garantir direitos trabalhistas e previdenciários para esses trabalhadores que operam sob a subordinação algorítmica. A 2^a Turma argumenta que a natureza do trabalho mediado por plataformas digitais exige uma adaptação das leis trabalhistas para assegurar que os motoristas tenham acesso a uma rede de segurança social adequada.

Isso é importante principalmente porque o documento do projeto de lei apenas autoriza as empresas a implementarem práticas que protejam o trabalhador, e não as obriga a fazê-lo. Esse é um detalhe crucial que, com certeza, faz muita diferença.

Uma questão importante que mostra que o projeto de lei tentou acertar no que era necessário, mas não conseguiu de fato, é o artigo 3^o embora tenha limitado o período máximo de conexão à plataforma e estabelecido parâmetros máximos para o trabalho, essas medidas não são suficientes, pois essa jornada de 12 horas desrespeita as normas constitucionais de direitos humanos que limitam a jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

²⁷ Art. 5o As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Também não podemos deixar de fora a questão econômica desse problema, pois os trabalhadores fazem jornadas exaustivas não por autonomia, mas sim pela necessidade de prover sustento para sua família. Além disso, a contribuição previdenciária, destaca o relatório do Ministério Público, é limitada e insuficiente, sujeitando os trabalhadores a essas jornadas exaustivas para alcançar seus valores mínimos de contribuição.

Para finalizar, torna-se importante também destacar as comparações internacionais tanto feitas pela 2ª Turma do TST quanto pelo Ministério Público do Trabalho²⁸ que as legislações estrangeiras, como Espanha, Chile, Portugal e União Europeia, têm adotado legislações que reconhecem a relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, ao contrário do PLC 12/2024 que classifica esses trabalhadores como autônomos. A Corte Interamericana de Direitos Humanos foi citada em ambos os textos, e também reconhece a importância de proteger os trabalhadores de plataformas digitais como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas.

O MPT concluiu que o PLC 12/2024 é inadequado para proteger os trabalhadores de plataformas digitais, pois não reconhece a realidade das relações de trabalho e pode causar prejuízos trabalhistas, tributários e de proteção ao consumidor. Recomendou-se uma regulamentação que reflita a verdadeira natureza das atividades dessas empresas e ofereça proteção social efetiva aos trabalhadores.

O Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 tentou abordar algumas das preocupações da 2ª Turma do TST ao introduzir medidas de proteção social para os motoristas de aplicativos, que buscam criar uma rede de segurança social para os motoristas de aplicativos, mitigando algumas das preocupações em relação à vulnerabilidade desses trabalhadores.

Embora o PLC nº12 de 2024 tenha introduzido medidas importantes de proteção social, é fundamental avaliar se essas medidas são suficientes para atender às necessidades dos trabalhadores de aplicativos. Seria essencial que o PLC abordasse melhor todas as questões referentes a essa nova realidade e assegurasse uma regulamentação que ofereça uma proteção mais completa e adaptada às novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia.

²⁸ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <http://www.g20.utoronto.ca/2021/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

2.5 Novo quadro comparativo

O quadro comparativo abaixo sintetiza as principais divergências nas decisões entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e as questões abordadas pelo PLC nº 12 de 2024. Estão em destaque os argumentos-chave, buscando dar uma visão clara e objetiva das diferentes interpretações jurídicas e sua conexão com as tentativas de regulação do trabalho no contexto atual.

Quadro 2 - Quadro comparativo TST e PLC

Aspecto	4ª Turma do TST (pró-trabalho autônomo)	2ª Turma do TST (pró-relação de emprego)	PLC nº 12 de 2024
Autonomia dos Trabalhadores	A autonomia na definição de rotina e horários caracteriza uma relação autônoma.	Subordinação exercida por meio de algoritmos, caracterizando subordinação tecnológica.	Define motoristas como autônomos, com liberdade de definir horários e períodos de conexão.
Prova Pericial	Elementos presentes nos autos suficientes; prova pericial considerada inútil ou protelatória.	Novo enquadramento jurídico requerido, considerando a subordinação algorítmica.	Não aborda diretamente a subordinação algorítmica.
Modelo de Trabalho por Aplicativos	Não se enquadra na definição tradicional de relação de emprego; pressupõe subordinação jurídica, personalidade, não eventualidade e onerosidade.	Integra-se nas dinâmicas econômicas como meios de produção modernos, requerendo avaliação à luz das leis trabalhistas.	Classifica motoristas como trabalhadores autônomos.
Controle por Algoritmos	Controle por normas e penalidades comuns em negócios jurídicos, não configurando subordinação típica.	Algoritmos introduzem uma forma de subordinação, com controle e indução de comportamento dos prestadores de serviços.	Não aborda diretamente a subordinação algorítmica exercida por algoritmos.

Aspecto	4ª Turma do TST (pró-trabalho autônomo)	2ª Turma do TST (pró-relação de emprego)	PLC nº 12 de 2024
Liberdade e Flexibilidade	Flexibilidade e autonomia incompatíveis com relação de emprego.	Subordinação algorítmica limita a liberdade, configurando subordinação contemporânea além dos modelos tradicionais.	Estabelece liberdade para definir horários e períodos de conexão, mas limita a 12 horas diárias por plataforma.
Precedentes e Jurisprudência	Decisões anteriores reforçam a natureza comercial ou de parceria da relação.	Experiências internacionais, como o TJUE e a legislação portuguesa, reconhecem subordinação e responsabilidades das plataformas digitais.	Não menciona explicitamente precedentes internacionais.
Proteção aos Trabalhadores	Maior autonomia e liberdade para os trabalhadores organizarem seu tempo.	Necessidade de adaptar leis trabalhistas para garantir proteção adequada aos trabalhadores em uma economia digital.	Estabelece remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo e contribuições previdenciárias.
Papel das Plataformas	Intermediadoras tecnológicas que oferecem maior acesso a oportunidades de trabalho.	Atuam como meios de produção, organizando o funcionamento geral dos serviços, implicando responsabilidades e obrigações na gestão e organização dos serviços.	Define empresas operadoras de aplicativos como intermediadoras, com responsabilidades pela segurança e qualidade dos serviços.

Fonte: elaborado pelo autor.

O avanço tecnológico e a popularização dos aplicativos de transporte têm transformado significativamente o mercado de trabalho. Essas mudanças trouxeram preocupações sobre os direitos trabalhistas e a segurança social dos motoristas de aplicativo.

A relação de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativos precisa ser regulamentada para garantir direitos mínimos e proteção social, conforme os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988. É preciso harmonizar a inovação tecnológica

com a proteção dos direitos laborais, assegurando um ambiente de trabalho digno e justo para os motoristas de aplicativos.

O PLC foi resultado de discussões conduzidas pelo Grupo de Trabalho instituído pelo Decreto nº 11.513/2023, que elaborou propostas para regulamentar atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas. A proposta encontra respaldo nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que promove o diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores.

Assim, a aprovação do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 representa um avanço na tentativa de promoção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para os motoristas de aplicativo, mas ao analisar o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 à luz das divergências nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), observamos que o PLC tenta equilibrar a inovação tecnológica com a necessidade de proteção social e direitos trabalhistas para os motoristas de aplicativos, mas não consegue.

O PLC reflete claramente a visão da 4ª Turma do TST ao classificar os motoristas como trabalhadores autônomos, enfatizando a liberdade de escolha em relação aos dias e horários de trabalho. Esta abordagem valoriza a autonomia e flexibilidade dos motoristas, que são características centrais do trabalho mediado por aplicativos. No entanto, ao fazer isso, o PLC evita reconhecer a subordinação algorítmica, uma forma de controle que a 2ª Turma do TST considera essencial para caracterizar a relação de emprego.

A ausência de uma abordagem direta sobre a subordinação algorítmica no PLC representa uma lacuna significativa. A 2ª Turma do TST destaca que os algoritmos das plataformas digitais exercem um controle rigoroso sobre os motoristas, configurando uma nova forma de subordinação. Ignorar este aspecto resulta em uma proteção insuficiente para os motoristas que, na prática, estão sujeitos a um controle severo e constante das plataformas.

Apesar dessa lacuna, o PLC tenta mitigar algumas das preocupações da 2ª Turma ao introduzir medidas de proteção social. A inclusão de uma remuneração mínima e contribuições previdenciárias oferece uma base de segurança econômica para os motoristas, abordando parcialmente a vulnerabilidade associada ao trabalho mediado por aplicativos. No entanto, estas medidas ainda estão longe de proporcionar uma proteção abrangente e completa aos trabalhadores.

Apesar do PLC nº 12 de 2024 representar um avanço sobre a questão discutida neste trabalho, ainda há muito mais a construir em termos de pesquisas desta natureza que se proponham a fortalecer a discussão que tenha como objetivo o interesse em assegurar a proteção efetiva para os motoristas de aplicativos. A regulamentação precisa ir além de

medidas básicas de remuneração e previdência e enfrentar de frente a questão da subordinação algorítmica. Apenas este giro poderá abrir caminhos para que os trabalhadores mais vulneráveis, como os entregadores de aplicativos, possam ter uma proteção adequada e completa. A adaptação das leis trabalhistas para incluir as novas formas de subordinação e controle exercidas pelas plataformas digitais é essencial para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente justo e equitativo para todos. Não há dúvidas de que o que se tem feito até o momento se constitui como importante passo em um longo percurso que ainda se vê adiante, pois ainda há muito a ser feito para proteger adequadamente aqueles que se encontram em posições vulneráveis.

Na área trabalhista, frequentemente solicitamos muito para, no momento de receber, obter muito pouco. Ao elaborar o Projeto de Lei (PL), os autores pediram o mínimo possível e, em troca, não vão receber quase nada. É importante refletir se essa foi a escolha correta, pois elaborar um PL exige uma força considerável – tanto em termos de organização quanto de apoio social. Muitas pessoas precisam estar dispostas a contribuir para a realização desse projeto.

Quando essa força é utilizada para pedir quase nada, os resultados são decepcionantes. No texto da lei, está estabelecido que os trabalhadores receberão R\$ 32,00 por hora. Contudo, R\$ 24,00 deste valor são destinados a cobrir os custos do carro, restando apenas R\$ 8,00 por hora de trabalho efetivo. Isso demonstra que, mesmo pedindo pouco, houve uma redução tão significativa que os trabalhadores acabam recebendo quase nada.

Esse cenário levanta a questão de se o PL cumpriu sua proposta ou se ele foi fraco ao não solicitar tudo o que os trabalhadores realmente precisam. Parece que, apesar de toda a força social reunida para pressionar o governo e regulamentar essa lei, o esforço não resultou em ganhos significativos.

CAPÍTULO 3 O TST, O PL E A REALIDADE

3.1 O trabalho digital como tendência econômica e social

Este capítulo final visa agregar informações que complementem o restante do trabalho, proporcionando uma visão abrangente dos estudos realizados e oferecendo uma perspectiva detalhada sobre quem são e como operam os trabalhadores e entregadores de aplicativos, no intuito de oferecer uma compreensão mais precisa da dinâmica e de como ocorre este tipo de trabalho na prática, buscando desenvolver um olhar crítico e de resistência à exploração dos trabalhadores por plataformas digitais.

A base teórica deste capítulo para apresentar os conceitos e desdobramentos da Uberização fundamenta-se nos estudos de Abílio (2020)²⁹, que discorre sobre este fenômeno. A professora Abílio possui doutorado em Ciências Sociais pela Unicamp, pós-doutorado pela Faculdade de Economia e Administração da USP, e graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da mesma instituição. A vasta experiência da autora a partir de pesquisas sobre as transformações do trabalho no Brasil, particularmente relacionadas à urberização do trabalho, oferece uma valiosa contribuição para essa pesquisa. Em seus estudos, Abílio focou inicialmente nos trabalhadores de postos de gasolina na cidade de São Paulo, cujos achados representam forte relevância para a temática aqui discutida. Duas principais pesquisas conduzidas por Abílio contribuem para contextualizar a discussão deste capítulo, a saber: o estudo sobre revendedoras de cosméticos³⁰ e outro sobre motoboys³¹.

Na perspectiva da autora, a uberização é fundamentada em uma abordagem teórica marxista que discute a subsunção do trabalho dentro do sistema toyotista, cujo enfoque é aumentar a produtividade e a eficiência. A abordagem de Abílio (2020) é enriquecida pelas

²⁹ ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

³⁰ Realizada no Programa de Doutorado em Ciências Sociais da Unicamp, entre 2007 e 2011, com financiamento do CNPq. Foram entrevistadas 25 revendedoras de diferentes perfis socioeconômicos em São Paulo, além de funcionários e ex-funcionários da empresa. A pesquisa resultou no livro "Sem Maquiagem: O Trabalho de um Milhão de Revendedoras de Cosméticos"

³¹ Desenvolvida em três fases, começando na Faculdade de Economia da USP (2012-2015), com financiamento da Fapesp. Incluiu 50 questionários e entrevistas em profundidade com motofretistas em São Paulo e Campinas. A pesquisa atual, parte de um pós-doutorado no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp, é financiada pela Capes e conta com o auxílio da Fundação Perseu Abramo

contribuições de Paulani³² e Dejours³³, trazidas no próprio texto da autora, e que exploram a integração do conhecimento dos trabalhadores na organização do trabalho.

As pesquisas e discussões realizadas fornecem uma base sólida para tentar compreender neste artigo as dinâmicas contemporâneas do trabalho, com ênfase na informalidade e precarização associadas à uberização e ao trabalho informal. A flexibilidade e a constante mudança na organização do trabalho pelas plataformas digitais resultam em uma desatualização permanente do direito, demandando pesquisas empíricas contínuas e reflexões teóricas aprofundadas para que mesmo com as constantes mudanças a regulação seja capaz de se aproximar da realidade. As características dessas atividades, como alta rotatividade, complemento de renda, informalidade e questões raciais, trazem desafios para entender as percepções dos trabalhadores sobre o que seria melhor para eles, já que, como agentes de suas próprias ações, buscam por direitos. A maior dificuldade está em entender o que esses trabalhadores consideram como direitos nesse novo contexto de mudanças no capitalismo neoliberal.

Uma perspectiva essencial para compreender o que pensam é ressaltada nos estudos aqui apresentados a respeito do perfil desses trabalhadores. A maioria dos trabalhadores das plataformas digitais é composta por homens jovens, periféricos, negros e pardos, evidenciando uma inserção em uma classe social vulnerável (Abílio, 2020). Sobre essa relevante descoberta tem-se uma seção específica neste trabalho para aprofundar a análise sobre quem são esses trabalhadores, quais são suas reivindicações, e se estão cientes a ponto de exigirem seus direitos.

Após esta breve introdução sobre o trabalho da professora Ludmila Abílio, o contexto e o objetivo deste capítulo, podemos avançar para a contextualização da uberização em termos gerais. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), feita em 2019, mostra que 3,8 milhões de brasileiros tinham no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda. Além disso, o Instituto Locomotiva indicou que aproximadamente 17 milhões de pessoas no Brasil obtêm regularmente algum rendimento por meio do trabalho por aplicativo³⁴.

³² PAULANI, L. O papel da força viva de trabalho no processo capitalista de prod. Uma análise dos dilemas contemporâneos. *Estudos Econômicos*, v.31, n.4, p.695-721, 2001.

³³ DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

³⁴ APPS como Uber e Ifood se tornam o “maior empregador” do Brasil. **Exame.com**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/> Acesso em: 29 maio 2023.

Abílio (2020) sinaliza que na Europa existe uma pequena, mas acelerada participação da chamada *gig economy* na economia, sistema econômico pelo qual a força de trabalho de pessoas se envolve em empregos autônomos e/ou paralelos. No âmbito do Direito do Trabalho, novos desafios surgem para estabelecer categorias de análise, como *crowdwork*, trabalho *on-demand*, *platform labour* e plataformização do trabalho, termos que visam categorizar, sob as diferentes perspectivas, as relações de trabalho mediadas pelas plataformas digitais. A professora Ludmila Abílio cita esses termos em seus artigos.

Abílio destaca que estamos diante de uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais, mas que não se limita a ele, sendo este uma das questões principais; trata-se de uma tendência global conhecida como uberização. Abílio (2020) descreve a uberização como a concretização de décadas de transformações políticas no mundo do trabalho, apresentando-se como uma tendência que permeia amplamente o ambiente laboral, permitindo-nos considerar a consolidação do trabalhador *just-in-time*.

Nas grandes cidades, esse fenômeno fica claro na proliferação de motoristas e a empresa Uber, que vem reconfigurando a mobilidade urbana mundialmente, causando, por exemplo, o desaparecimento dos táxis. Da mesma forma, os entregadores em motocicleta, que já existiam, tiveram seu trabalho transformado. Jovens negros periféricos, agora chamados de *bike boys*, percorrem mais de 50 km por dia, sete dias por semana, durante aproximadamente 10 horas diárias, para ganhar cerca de um salário-mínimo³⁵, enfrentando um trânsito que não oferece segurança mínima para ciclistas. No entanto, a uberização, diz Abílio, abrange diversas ocupações, pois vem atravessando o mercado de trabalho em todas as suas camadas, tanto no presente quanto projetando-se como um futuro próximo e possível.

Uma característica interessante abordada no texto sobre uberização, que só se percebe com um estudo aprofundado, é a semelhança surpreendente entre o trabalho uberizado e a ocupação tipicamente feminina, socialmente invisível e pouco reconhecida como trabalho. Elementos centrais que sustentam a reprodução social das mulheres, anteriormente presentes na flexibilização do trabalho, agora se atualizam e se complexificam na uberização, que discutiremos mais detalhadamente nos próximos capítulos.

As distinções entre o que é tempo de trabalho e o que é tempo livre, a nebulosidade sobre o que constitui trabalho, e as sobreposições do espaço doméstico no espaço laboral são elementos que compõem a flexibilização do trabalho e que se aprofundam ainda mais sob

³⁵ ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019.

uma nova forma de gestão e controle através dos aplicativos e algoritmos. Talvez, por isso, haja dificuldade em aceitar que o trabalho uberizado é trabalho como qualquer outro. As semelhanças entre os trabalhadores de aplicativos e o trabalho feminino nos levam a enxergar essas características como não relacionadas ao trabalho tradicional, uma vez que a invisibilidade do trabalho feminino já é uma constante a décadas no Brasil³⁶.

A uberização exemplifica as práticas atuais de gestão e subordinação do trabalho, que mesclam vigilância, controle e administração. Esse modelo envolve a coleta, processamento e gerenciamento de vastas quantidades de dados de forma centralizada, aproveitando as tecnologias atuais para mapear integralmente os processos produtivos. Este mapeamento e gerenciamento impactam, de formas ainda não completamente exploradas, a rotina dos trabalhadores, usuários e consumidores. Este é exatamente o argumento que as turmas do TST utilizam para classificar o trabalho por aplicativos como uma relação de emprego, pois a subordinação, muitas vezes, é até mais intensa do que em um emprego tradicional, já que os trabalhadores de aplicativo estão sob essa supervisão e controle por tempo indeterminado, devido à flexibilidade de horários que permite que sejam acionados a qualquer momento.

Contudo, Abílio (2020) destaca que é importante entender essa inovação não apenas como uma atualização ou mudança qualitativa de processos já existentes, mas também como a expansão e visibilização de elementos tradicionalmente associados aos mercados de trabalho periféricos. Percebe-se através do texto sobre uberização uma tendência de globalização dessas características, antes invisíveis e associadas à marginalidade, ao trabalho informal e, de maneira mais geral, ao universo laboral periférico. Portanto, é fundamental regulamentar essas novas formas de trabalho pelo Direito, pois as empresas, focadas apenas em seus ganhos, não garantem condições mínimas para os trabalhadores. As discussões dos grupos de trabalho mostram que as empresas evitam criar vínculos empregatícios para maximizar seus lucros. Assim, cabe ao Estado regulamentar essa situação para proteger os trabalhadores em condições vulneráveis.

No texto "Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?", Ludmilla Costhek Abílio identifica quatro elementos-chave que definem a uberização:

Trata-se de uma tendência global que transforma o trabalhador em um autônomo, disponível de forma contínua para o trabalho. Esse trabalhador é reduzido a um autogerente

³⁶ OLIVEIRA, Claudete Ramos de. **A invisibilidade do trabalho das mulheres**: as memórias das trabalhadoras rurais acerca das relações de trabalho na lavoura cacaueira. 2018. 105 f. Dissertação (Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.

subordinado³⁷, desprovido de direitos ou proteção associados ao trabalho, sem garantias de remuneração ou limites de tempo de trabalho. Essa configuração pode ser descrita como a redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time*.

As empresas se autodenominam mediadoras, utilizando meios tecnológicos para promover e organizar o encontro entre oferta e demanda de diversas atividades econômicas. Na prática, operam novas formas de subordinação e controle do trabalho. Essas práticas desafiam e mobilizam estudos laborais, políticas públicas e regulações trabalhistas no que diz respeito ao reconhecimento, categorização e legalização. Isso será abordado como gerenciamento algorítmico do trabalho.

O conceito de multidão indeterminada de trabalhadores substitui o contingente predefinido, com controle e subordinação operando de forma racionalizada quanto ao número de trabalhadores, perfil profissional, tempo de trabalho e remuneração. O papel de estabelecer e executar normas de certificação e fiscalização do trabalho é transferido do Estado para as empresas-aplicativo, que terceirizam essa função para os consumidores. Parte do controle e gerenciamento do trabalho é assim delegada aos consumidores, sendo também subordinada pelas empresas-aplicativo. Esse fenômeno será compreendido como *crowdsourcing*.

Esses elementos promovem o deslizamento da identidade profissional para a de trabalho amador, um componente significativo dessa nova informalização do trabalho.

Diante desses pontos, fica evidente que transferir a responsabilidade de fiscalização para os aplicativos é prejudicial, já que não é a prioridade deles. Além disso, ao contrário do que alegam, os aplicativos exercem um controle substancial sobre os trabalhadores, possuindo mais dados do que se imagina. Esse controle é exercido não de forma tradicional, mas por meio de algoritmos e dados, o que é extremamente significativo uma vez que é muito difícil compreender o tamanho ou a magnitude desse tipo de vigilância, já que é um aspecto que não fica disponível fora dos ambientes das empresas detentoras dos aplicativos.

Considerando que o Brasil já apresenta um alto índice de informalização do trabalho³⁸, não podemos permitir que essa nova tendência se descontrole, especialmente enquanto não compreendemos plenamente o poder dos algoritmos das ferramentas digitais.

³⁷ABÍLIO, L. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.

³⁸VAHDAT, V. S.; BORSARI, P. R.; LEMOS, P. R.; RIBEIRO, F. F.; BENATTI, G. S. S.; CAVALCANTE FILHO, P. G.; FARIAS, B. G. **Retrato do Trabalho Informal no Brasil: desafios e caminhos de solução**. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas. 2022. Disponível em: <https://www.veredas.org/wordpveredas/wp-content/uploads/2022/08/Retrato-do-Trabalho-Informal-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

3.2 A Realidade dos Entregadores de Aplicativos: Perfil e Demandas

É crucial compreender quem são os entregadores de aplicativos para encaminhar decisões mais acertadas e determinar a melhor forma de agir. Este será o foco da próxima seção deste trabalho. Para isso, analisaremos a realidade da região de Brasília, utilizando dados da pesquisa realizada em 2023 por Ricardo Colturato Festi, João Pedro Inácio Peleja, Kethury Magalhães dos Santos e Laura Valle Gontijo.

A pesquisa revelou uma significativa concentração de entregadores que residem em regiões administrativas do Distrito Federal com alta vulnerabilidade social, como São Sebastião (16,6%) e Ceilândia (10,5%), bem como em municípios do entorno de Brasília, como Valparaíso de Goiás (8,1%). Esses trabalhadores predominantemente se deslocam de suas áreas de moradia para regiões centrais de Brasília, com muitos atuando no Plano Piloto (50,2%), Lago Sul (41,3%), Lago Norte (31,2%), Águas Claras (25,5%), Guará (23,9%) e Sudoeste/Octogonal (20,7%), entre outras áreas.

Em relação às demandas dos entregadores³⁹ sobre a melhor forma de regulamentação da categoria, 59,9% preferem a modalidade de trabalho autônomo ou por conta própria. Outros 23,1% são a favor da figura do microempreendedor individual (MEI). Apenas 7,3% optam pela condição de empregado registrado nos moldes previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com contrato por tempo indeterminado, salário-mínimo ou piso da categoria e jornada de oito horas diárias, enquanto 3,2% preferem a condição de CLT com contrato intermitente. Finalmente, 6,4% escolheram uma regulação própria ou outra forma de regulação.

Os entregadores de aplicativos têm levantado demandas importantes, como a eliminação das corridas duplas ou triplas (com 78,1% de aprovação), o fim dos bloqueios sem possibilidade de defesa (71,3%), e a criação de pontos de apoio (60,3%). Outras reivindicações incluem o adicional de periculosidade (57,5%), auxílio-doença e auxílio-acidente custeados pelas empresas (55,1%), e políticas de desconto para a aquisição do veículo de trabalho (53,8%). Além dessas, há uma exigência significativa por custos de equipamentos de trabalho e segurança, bem como treinamento de trânsito fornecido pelas plataformas (48,6%), auxílios para deslocamento (47,8%) e alimentação (45,8%). A categoria ainda busca melhores condições de trabalho, como a transparência dos algoritmos (44,9%) e

³⁹ FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS, Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? **Mercado de Trabalho**, v. 77, p. 197-213, abr. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/13/BMT_77_PDRT_A2.pdf

o direito à desconexão sem penalidade (38,1%). Vale destacar que essas são as mesmas pautas que foram centrais nas mobilizações dos Breques dos Apps em 2020, evidenciando a influência significativa e constante dos algoritmos na forma como trabalham nesses aplicativos.

As reivindicações tradicionais dos sindicatos foram menos destacadas pelos entregadores do Distrito Federal e entorno. Apenas 35,7% apoiaram o direito à greve e convenção coletiva; 27,1% solicitaram o pagamento de 13º salário; 26,7% reivindicaram um salário-mínimo mensal ou piso da categoria; 25,9% mencionaram férias anuais remuneradas; 24,7% pediram descanso semanal remunerado; 16,2% exigiram contratos de trabalho; e 12,6% pediram a limitação da jornada diária e semanal. Demandas como a idade mínima de 21 anos para exercer a profissão (17,4%) também foram pouco solicitadas, e 27,9% manifestaram-se a favor da flexibilidade na composição dos horários de trabalho. A baixa porcentagem de entregadores que pedem horários flexíveis deve ser questionada, pois muitos entrevistados relataram que já têm jornadas diárias e semanais variáveis, o que pode ter levado a uma sub-representação dessa demanda na pesquisa.

A forma de remuneração é um dos pontos centrais no debate sobre a regulamentação do trabalho por plataformas digitais. A pesquisa sobre o que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos indicou uma tendência e prioridade na demanda por pagamento por hora logada no aplicativo, somado às taxas de entrega ou quilômetro rodado (38,1%). Outros entrevistados preferiram a remuneração fixa acrescida às taxas de entrega ou quilômetro rodado (21,5%), a forma atual (21,1%) e apenas as taxas de entrega ou quilômetro rodado (15,4%).

Assim, pode-se concluir que, em todos os grupos etários, a possibilidade de trabalho autônomo é mais atraente. No entanto, os trabalhadores mais velhos estão mais inclinados a preferir um tipo de regulamentação que garanta algum nível de acesso a direitos previdenciários e não estão dispostos a aceitar um trabalho excessivamente flexível, pois desejam receber pelo menos o mínimo a que têm direito.

O que justificaria essa perspectiva e é um ponto importante a ser mencionado é que muitos jovens veem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de maneira negativa, considerando-a restritiva de direitos. Essa visão decorre de uma percepção cultural difundida de que o empreendedorismo é mais vantajoso e de que a CLT estaria, na verdade, retirando o dinheiro que lhes é devido. Esse tema segue sendo explorado mais detalhadamente na próxima seção.

3.3 Empreendedor de si mesmo: o discurso de autonomia e liberdade na agenda política e judicial

Essa reflexão sobre a realidade e sua evolução é crucial, pois as transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas têm evidenciado a dispersão e o controle do trabalho através da transferência de riscos e custos das empresas para os trabalhadores, o que gera uma grande desproporção para o trabalhador e tira a empresa de qualquer responsabilidade. A expansão global das cadeias produtivas, resultando na centralização de capital e intensificação da subordinação, exemplifica essa dinâmica.

Conforme apontado pela professora Ludmila Abílio (2020), o toyotismo, amplamente compreendido, não apenas reorganiza a produção, mas também transfere para os trabalhadores parte do gerenciamento da produção. Esse modelo promove novas formas de engajamento e disciplina, como observado entre trabalhadores em regime de home office. Nesse contexto, a produtividade é controlada por metas e entregas, apesar da aparente autonomia em relação ao local e horário de trabalho. Esse fenômeno não é novo, mas sim uma transformação de um processo preexistente, potencializado pelas novas tecnologias e pelo acesso à internet. Por isso merece uma atenção redobrada.

Abílio (2020) conclui que a uberização representa uma evolução dessa lógica, na qual os trabalhadores são vistos como autogerentes de si mesmos, responsáveis por sua própria sobrevivência em um cenário de trabalho precário e sem garantias de carga de trabalho ou remuneração fixa.

A suposta autonomia é frequentemente citada em decisões judiciais que negam o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos. No entanto, essa autonomia é ilusória, pois os trabalhadores são obrigados a aderir a múltiplas plataformas e a trabalhar longas jornadas para garantir sua renda, enquanto as empresas mantêm o controle sobre a distribuição e o valor do trabalho. Tanto a professora Ludmila Abílio quanto o Ministério Público do Trabalho concordam que, mesmo que os trabalhadores recebessem o salário-mínimo previsto no projeto de lei complementar e tivessem acesso à previdência, ainda assim teriam que trabalhar uma quantidade excessiva de horas para alcançar um valor próximo ao salário-mínimo.

Os estudos práticos, como o realizado pela professora Abílio sobre os motofretistas em São Paulo, destacam a precariedade dessas condições de trabalho, mencionando a pressão para cumprir longas jornadas sem uma remuneração adequada ao tempo despendido, revelando um aumento significativo do estresse e do desgaste físico e mental. A concentração

do setor em poucas empresas de aplicativos exacerba essa situação, reduzindo a concorrência e obrigando os trabalhadores a aceitarem as condições impostas. No mundo das *Big Techs*, as empresas frequentemente controlam uma grande parte, ou até mesmo todo um setor do mercado. Isso deixa o trabalhador, que já se encontra em uma situação vulnerável, sem alternativas, pois ele precisa trabalhar para se sustentar, e as empresas de aplicativos acabam sendo sua única opção.

A uberização e a transformação dos trabalhadores em um modelo "*just-in-time*" representam uma estratégia de controle e exploração, onde a remuneração é baseada estritamente no que é produzido, enquanto a força de trabalho deve estar sempre disponível conforme a demanda. Esse novo modelo de subordinação resolve a antiga disputa do capital para maximizar o uso da força de trabalho, criando um sistema onde a disponibilidade contínua dos trabalhadores é mantida sem prejudicar a produtividade ou o controle sobre eles.

A estrutura de trabalho nas empresas de aplicativos se caracteriza pela ausência de processos seletivos formais, demissões ou contratos de trabalho tradicionais. Motoristas e entregadores ingressam no sistema preenchendo um cadastro e aceitando termos que não constituem um vínculo empregatício. Esse modelo permite que as empresas de aplicativos contem com uma vasta rede de trabalhadores informais, mobilizados conforme a demanda, exemplificando o conceito de trabalhador "*just-in-time*" do texto da professora Abílio (2020).

O gerenciamento desse trabalho é altamente controlado por algoritmos que processam dados em tempo real, ajustando a oferta e a demanda de serviços. Esse sistema possibilita que a empresa monitore e gerencie a atividade dos trabalhadores, como visto nos estudos de caso da professora Ludmila Abílio, onde a informalidade e a informação são interligadas, e a produção é ajustada com base nas vendas realizadas por consultoras.

O gerenciamento algorítmico também intensifica a exploração do trabalho, prolongando o tempo de disponibilidade dos trabalhadores e regulando a remuneração por meio de bônus e metas que incentivam o engajamento em condições adversas. Esse tipo de gerenciamento, aliado à gamificação, cria um ambiente onde as regras são controladas pela empresa, enquanto o trabalhador é induzido a maximizar sua produtividade e disponibilidade.

O autogerenciamento dos trabalhadores "*just-in-time*" representa uma forma de subordinação às normas e diretrizes das empresas de aplicativos. A autoridade para definir as regras laborais está concentrada nas mãos dessas empresas, evidenciando um novo tipo de subordinação no mercado de trabalho moderno, afirma Abílio (2020). Esta análise ressalta a importância de investigar o controle e a autonomia no contexto do trabalho mediado por

plataformas digitais, onde a vigilância e a gamificação desempenham papéis cruciais na gestão e exploração do trabalho.

O conceito de *crowdsourcing*, apresentado por Jeff Howe em 2008, presente no texto da professora Abílio intitulado "Uberização: Era do Trabalhador Just in Time", refere-se à prática de terceirizar tarefas para uma "multidão" de usuários por meio de plataformas digitais. Esta prática marca uma nova etapa do outsourcing, transferindo a responsabilidade pelo trabalho para os usuários das plataformas, que operam como uma força de trabalho informal e não contratada que passa a ser responsável não só pela realização do trabalho, mas também para adquirir sozinha todos os instrumentos necessários para a realização desse mesmo trabalho. Assim, fica novamente claro que a empresa acaba ficando com a maior parte do lucro e sem nenhuma responsabilidade de ajudar o trabalhador.

Esse modelo engloba uma ampla gama de ocupações, desde tarefas de baixa qualificação até trabalhos especializados, como cientistas que colaboram com corporações através de plataformas como a *Innocentive*, que conecta pesquisadores a empresas e órgãos como a NASA, caso mencionado no texto de Abílio (2020).

O *crowdsourcing*, ao informalizar o trabalho, desfoca as fronteiras entre lazer e trabalho, bem como entre consumo e produção. Trabalhadores participam de tarefas sem garantias de remuneração ou reconhecimento formal como trabalho, frequentemente arcando com os custos e riscos. O projeto Clickworkers da NASA⁴⁰, por exemplo, demonstrou que uma multidão de usuários voluntários poderia realizar tarefas de identificação de crateras em Marte tão eficientemente quanto especialistas, sem custo para a agência.

É destacado no texto sobre Uberização que além dos trabalhadores, o *crowdsourcing* envolve uma terceira parte crucial: os consumidores. Estes consumidores, que utilizam os serviços das plataformas, são incentivados a avaliar os trabalhadores, contribuindo para um sistema de vigilância e controle. As avaliações dos consumidores, embora administradas pelas empresas, constituem uma forma de controle terceirizado, estabelecendo padrões de qualidade e produtividade sem intervenção direta da empresa. Essa dinâmica fortalece a marca da empresa, ao mesmo tempo que cria um ambiente competitivo entre os trabalhadores, onde o ranqueamento e as avaliações positivas influenciam diretamente a distribuição e remuneração do trabalho.

⁴⁰ No início dos anos 2000, a NASA criou o projeto Clickworkers e com ele descobriu que não precisava ter trabalhadores contratados para identificar elementos tais como crateras nas fotos de Marte: após testar a multidão de navegadores engajados, comprovou que essa era tão eficiente (e muito mais rápida) no cumprimento da tarefa quanto o contingente de geólogos contratados, realizando-a gratuitamente como forma de "colaboração para o futuro". ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? p. 10, 2020.

O *crowdsourcing* ilustra uma nova modalidade de controle e informalização do trabalho, onde a ausência de mecanismos tradicionais de regulação é substituída pela vigilância exercida pela massa de consumidores e pela autorregulação dos próprios trabalhadores. Esse sistema indica uma transformação na natureza do trabalho e no papel do Estado, com o monitoramento e a certificação da qualidade sendo realizados por meio da interação direta entre consumidores e trabalhadores, sob a supervisão das empresas digitais.

O conceito de *crowdsourcing* trazido por Abílio (2020) embora possa parecer uma forma de garantir a qualidade do serviço, na verdade impõe uma pressão significativa sobre os trabalhadores, como os entregadores. A constante necessidade de receber boas avaliações cria um ambiente extremamente competitivo, onde o medo de perder oportunidades de trabalho ou até mesmo de ser excluído da plataforma é uma realidade constante.

Os consumidores, ao serem incentivados a avaliar os trabalhadores, atuam como uma extensão da empresa, aplicando um controle indireto sobre os trabalhadores. Essa terceirização do controle estabelece padrões de qualidade e produtividade que, embora pareçam justos, muitas vezes não consideram as condições reais e as dificuldades enfrentadas pelos entregadores no seu dia a dia. A rigidez e a falta de compreensão de muitos consumidores sobre essas condições podem resultar em avaliações injustas, que não apenas afetam a autoestima e a motivação dos trabalhadores, mas também têm consequências diretas e negativas em sua remuneração e na quantidade de trabalho disponível para eles.

Essa dinâmica de competição acirrada pode levar os entregadores a trabalharem mais do que o necessário, na tentativa de manter boas avaliações e garantir sua sobrevivência na plataforma. A pressão para obter avaliações positivas cria um ciclo de trabalho exaustivo e muitas vezes desumano, onde a qualidade de vida do trabalhador é sacrificada em nome de um sistema que privilegia a satisfação do consumidor acima de tudo.

Portanto, a regulação feita pelos consumidores, ao invés de proporcionar um controle justo e equilibrado, acaba por criar um ambiente de trabalho precário e inseguro, onde os trabalhadores são constantemente vigiados e pressionados a atingir padrões elevados, sem o devido reconhecimento ou suporte das empresas para as quais trabalham.

A crescente informalização e desprofissionalização do trabalho realça a categoria do "trabalho amador". Esse conceito, apresentado por Abílio, se refere a atividades que, embora sejam reconhecidas como trabalho, não confere identidade profissional e carecem de regulamentos estatais que estruturam a identidade do trabalhador. Exemplos incluem motoristas de Uber e entregadores, cuja identidade profissional é reconfigurada pela

uberização, resultando em perda de status e reconhecimento em comparação com profissionais regulamentados, como taxistas.

O trabalho amador é caracterizado no texto de Ludmila Costhek Abílio por sua natureza temporária e ausência de regulamentação formal, o que proporciona flexibilidade e adaptabilidade, permitindo sua incorporação em diversos modos de vida e trajetórias ocupacionais. Essa informalização implica na falta de limites claros quanto ao tempo de trabalho, condições laborais, saúde, segurança, e uma nebulosidade na remuneração, onde ganhos, investimentos e custos se misturam.

A figura dos trabalhadores de entrega, como ciclistas de regiões periféricas, é simbolizada por Abílio (2020) como um modo de vida precário que, embora sempre presente, agora é sistematicamente controlado por grandes empresas de aplicativos. A uberização, portanto, não só intensifica a precarização, mas também normaliza e amplia essas condições para além dos grupos tradicionalmente marginalizados, representando uma tendência de generalização dessas características em todo o mercado de trabalho.

Em resumo, o autogerenciamento da sobrevivência, caracterizado por uma precariedade constante e ausência de garantias, é uma realidade estruturante para grande parte da classe trabalhadora brasileira. A novidade reside na forma como essas condições são agora racionalizadas e monopolizadas por grandes empresas, refletindo uma tendência mais ampla de informalização e precarização do trabalho.

Essa perda das formas tradicionalmente associadas ao trabalho é observada em ocupações tipicamente femininas, como costureiras, empregadas domésticas e revendedoras. Essas atividades, frequentemente realizadas no limiar entre lazer e sociabilidade, exemplificam o caráter amador do trabalho. O artigo da professora Ludmila Abílio sugere que essas características estão se expandindo para diversas outras ocupações, intensificando a precarização do trabalho.

A "Generalização das Características Tipicamente Femininas do Trabalho" refere-se ao processo pelo qual atributos historicamente vinculados a trabalhos femininos, muitas vezes marginalizados e desvalorizados, estão se disseminando para outras áreas do mercado de trabalho, especialmente por meio de modelos como o *crowdsourcing* e a uberização. Essas características incluem:

1. Indistinção entre Esfera Pessoal e Profissional: Muitas ocupações femininas, como trabalho doméstico e revenda de produtos, tradicionalmente ocorrem em ambientes

informais, frequentemente dentro do espaço doméstico, onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal são indistintas.

2. Flexibilidade e Provisoriedade: Esses trabalhos são frequentemente caracterizados por horários flexíveis, onde a carga horária não é fixa e a remuneração não é garantida ou regular. A natureza do trabalho é vista como provisória, mesmo quando é a principal fonte de renda.
3. Ausência de Regulação Formal: Os trabalhos tipicamente femininos frequentemente carecem de proteção formal, como contratos de trabalho, benefícios sociais e regulamentação de segurança, resultando em condições de trabalho precárias e instabilidade financeira.
4. Valorização Ambígua e Invisibilidade: A contribuição econômica desses trabalhos é frequentemente subestimada ou invisível, não sendo reconhecida de maneira equivalente aos empregos formais.

A generalização dessas características significa (Abílio, 2020) que agora estão sendo aplicadas a uma gama mais ampla de trabalhadores, independentemente de gênero, especialmente através de plataformas digitais e modelos de economia compartilhada. Esta expansão inclui:

1. Flexibilidade Extremada: A flexibilidade, uma característica de ocupações femininas, agora é uma exigência em muitos setores, com trabalhadores sendo esperados para estar disponíveis de maneira *just-in-time*, sem garantias de horários fixos ou de carga de trabalho.
2. Precariedade e Falta de Regulação: A informalidade e a falta de proteção legal se tornam a norma, com trabalhadores sem contratos formais, sem benefícios e sem segurança no trabalho. Isso é evidente em setores como entregas e transporte por aplicativos, onde a relação de trabalho é informal e os direitos trabalhistas são mínimos ou inexistentes.
3. Confusão entre Lazer e Trabalho: A digitalização e a economia gig incentivam uma fusão entre lazer e trabalho, onde atividades que poderiam ser consideradas hobbies ou tempo livre são monetizadas e tratadas como trabalho produtivo, muitas vezes sem a devida compensação.
4. Autogerenciamento e Responsabilidade Individual: Os trabalhadores são cada vez mais responsáveis pelo gerenciamento de sua própria sobrevivência econômica, com

pouca ou nenhuma segurança garantida pelo empregador. Eles precisam investir em suas ferramentas de trabalho, lidar com flutuações de demanda e absorver os riscos financeiros e de saúde associados ao trabalho.

Essa tendência revela uma crescente precarização do trabalho, onde a flexibilidade e a ausência de garantias, antes vistas como características de trabalhos periféricos ou femininos, se tornam a norma em uma variedade de setores econômicos. O conceito de "Generalização das Características Tipicamente Femininas do Trabalho" aborda como atributos tradicionalmente associados a trabalhos considerados femininos estão se disseminando por todo o mercado de trabalho, especialmente em contextos de *crowdsourcing* e uberização.

De acordo com Abílio, essa tendência demonstra uma crescente precarização do trabalho, onde a flexibilidade e a ausência de garantias, anteriormente associadas a trabalhos femininos ou periféricos, se tornam a norma em diversos setores econômicos.

3.4 O trabalho por aplicativo e o futuro do trabalho e do direito

A questão de como melhor regulamentar a categoria, seja através do enquadramento como autônomos, MEIs ou trabalhadores independentes, se contrapõe à grande demanda por melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas. As entrevistas e respostas coletadas nos artigos e *surveys* apresentados neste capítulo revelam que os trabalhadores reconhecem a precarização de sua atividade laboral e a necessidade de ações que limitem a exploração pelas empresas de plataformas digitais.

Entretanto, para concluir este estudo, é fundamental discutir e entender essa ambiguidade entre autonomia e direitos sociais, através de algumas hipóteses. Primeiramente, a maioria desses trabalhadores provavelmente possui experiências laborais marcadas pela precariedade, seja na informalidade ou em empregos com carteira assinada, conforme foi destacado na pesquisa de opinião dos entregadores aqui no Distrito Federal. Ao contrário dos países que vivenciaram o estado de bem-estar social, onde o trabalho com contrato estável, jornada de 40-44 horas semanais, direitos garantidos e boa remuneração é comum, no Brasil, essa realidade é exceção. Nos últimos anos, consolidou-se a ideia de que ter um contrato de trabalho, ou ser celetista, significa subordinação a um empregador, implicando diversas formas de exploração, discriminação e assédio.

Esse discurso tem ganhado força, sendo muitas vezes aceito pelas novas gerações e novos trabalhadores sem uma reflexão crítica sobre sua própria situação laboral. Eles não

percebem que, frequentemente, o que solicitam nas regulações para trabalho informal não alcançaria as garantias mínimas de uma relação de emprego regulada pela CLT.

Dessa maneira, trabalhar através de um aplicativo transmite a sensação de ausência de subordinação, e, conseqüentemente, de maior liberdade nas escolhas profissionais, ainda que isso resulte em jornadas excessivas de mais de quatorze horas diárias, seis dias por semana. Além disso, é importante destacar que, no Distrito Federal, durante a pesquisa sobre a opinião dos trabalhadores de aplicativos no DF, constatou-se, através de questionários presenciais, uma grande insatisfação com o piso salarial vigente e a esperança de que o trabalho em plataformas digitais ofereça uma remuneração superior. Mesmo estando insatisfeitos, muitos trabalhadores mais novos insistem em defender a autonomia, apesar de comprovarem na prática que isso é prejudicial para eles.

Portanto, é fundamental entender o que os trabalhadores compreendem por CLT. Existe uma falsa dicotomia entre direitos sociais/trabalhistas e autonomia, entre ser juridicamente considerado empregado e ter flexibilidade nas jornadas de trabalho. Esse fenômeno não é exclusivo do Brasil. A pesquisa sobre a regulação do trabalho por aplicativos afirma que a erosão do mundo do trabalho e a desconstrução de uma identidade baseada no trabalho padronizado e com direitos, típica dos tempos fordistas, se intensificaram globalmente, afetando a subjetividade e a consciência de toda a população. Contudo, no Brasil, essa polarização se acentuou e durante as eleições de 2022. Assim, a construção de uma agenda de negociação tripartite a partir de 2023, bem como a aplicação de uma pesquisa sobre as percepções dos atores envolvidos, foi marcada pelos impactos do debate eleitoral polarizado.

Ainda assim, o surgimento das plataformas digitais revolucionou a organização e execução do trabalho, trazendo profundas implicações para o futuro do trabalho e do Direito. O trabalho por aplicativo, representado por empresas como Uber e 99, tem crescido exponencialmente, atraindo uma força de trabalho significativa em busca de flexibilidade e oportunidades de ganho. No entanto, essa transformação tecnológica apresenta desafios complexos que o Direito do Trabalho precisa enfrentar urgentemente.

A característica principal do trabalho por aplicativo é a flexibilidade, permitindo aos trabalhadores definirem seus próprios horários e escolher quando e onde trabalhar. Embora essa flexibilidade seja frequentemente vista como uma vantagem, ela também esconde uma realidade de precarização. A ausência de um vínculo empregatício formal geralmente significa falta de acesso a direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, 13º salário,

seguro-desemprego e benefícios previdenciários. Esse cenário cria uma camada de trabalhadores vulneráveis, sem a devida proteção social.

A subordinação algorítmica, onde algoritmos controlam e dirigem o trabalho dos motoristas, é um aspecto crucial que precisa ser abordado. Embora os motoristas pareçam autônomos, na prática, são fortemente influenciados pelas decisões automatizadas das plataformas, que determinam rotas, tarifas e até a disponibilidade de trabalho. Esse controle algorítmico representa uma nova forma de subordinação, desafiando as definições tradicionais de emprego e exigindo adaptações nas legislações trabalhistas.

O Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12 de 2024 tenta oferecer uma resposta parcial a esses desafios, propondo medidas como a remuneração mínima e contribuições previdenciárias. Contudo, ao definir os motoristas como trabalhadores autônomos e não abordar diretamente a subordinação algorítmica, o PLC deixa lacunas significativas na proteção dos direitos desses trabalhadores. É essencial que a legislação avance para reconhecer a verdadeira natureza do controle exercido pelas plataformas digitais e propor medidas que ofereçam uma proteção mais completa.

A qualificação jurídica das plataformas digitais como meras intermediárias, em vez de empresas de transporte, também precisa ser reavaliada. Investigações e ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho⁴¹ revelam que essas plataformas se apresentam como empresas de transporte ao registrar suas marcas no INPI. Isso implica que devem ser reconhecidas e regulamentadas como tais, garantindo que assumam as responsabilidades fiscais e trabalhistas correspondentes.

O futuro do trabalho e do Direito deve considerar essas novas dinâmicas. É imperativo que as legislações se adaptem para incluir proteções adequadas para trabalhadores de plataformas digitais, reconhecendo a subordinação algorítmica e garantindo direitos trabalhistas fundamentais. As experiências internacionais, como as legislações na Espanha, Chile, Portugal e União Europeia, oferecem modelos valiosos que podem ser adaptados ao contexto brasileiro.

Em síntese, o trabalho por aplicativo traz tanto oportunidades quanto desafios. Embora proporcione flexibilidade e novas formas de emprego, também expõe os trabalhadores a vulnerabilidades significativas. O direito do trabalho deve evoluir para

⁴¹ CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez; MIRANDA, Janine Rêgo de, SANTOS, Ivan Sergio Camargo dos; BRUM, Lucas Barbosa; KALIL, Renan Bernardi; SCHVARCZ, Priscila Dibi. **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Brasília, DF: Ministério Público da União, Ministério Público do Trabalho, Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, 2024.

garantir que a inovação tecnológica não resulte em precarização, mas em um ambiente laboral mais justo e equitativo. Ainda há um longo caminho a ser percorrido para assegurar a proteção merecida aos trabalhadores de plataformas digitais.

O cenário atual, conforme demonstrado neste estudo, revela intensos debates no âmbito político e judicial sobre essa temática, o que é crucial. Entregadores e motoristas têm focado nas discussões sobre remuneração, embora os avanços ainda sejam limitados. No entanto, é fundamental lembrar que a questão mais importante não é necessariamente a remuneração, mas a garantia dos direitos dos trabalhadores de aplicativos.

Nesse contexto, o Judiciário tem registrado movimentos significativos nos últimos meses. Em setembro e outubro de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu duas decisões reconhecendo o vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de plataformas, nos processos TST RR-1000488-92.2022.5.02.0063 e RR-536-45.2021.5.09.0892.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem revogado sistematicamente os julgamentos que reconhecem tal vínculo empregatício. Apesar disso, esses movimentos são importantes, pois podem influenciar o Legislativo, aumentando a pressão para aprovar um marco regulatório que seja realmente protetivo para o trabalho em plataformas digitais. Embora as chances de o STF decidir pela aplicação desse vínculo sejam baixas, o momento atual é de intensa discussão, e ainda há muito progresso necessário para se alcançar um resultado satisfatório na regulação dos trabalhadores de aplicativos.

3.5 Quadro sobre os principais pontos abordados

Esta tabela sintetiza os principais argumentos, conceitos e exemplos dos textos, organizando-os de forma lógica para destacar a evolução e impacto das novas formas de trabalho no contexto contemporâneo.

Quadro 3 - Principais pontos abordados

Dispersão do Trabalho sem Perda de Controle	Transferência de riscos e custos das empresas para os trabalhadores. Centralização de capitais e controle do processo de trabalho.
Toyotismo e Autogerenciamento	Parte do gerenciamento da produção transferida para os trabalhadores. Controle por metas e entregas, exemplificado em ambientes de <i>home office</i> .

Algoritmos de Controle	Aplicativos utilizam algoritmos para monitorar e gerenciar a atividade dos trabalhadores em tempo real.
Gamificação	Transformação do trabalho em um jogo, com incentivos como bônus e metas para aumentar o engajamento.
Flexibilização e Precarização	Suposta liberdade no local e horário de trabalho não reduz a produtividade. Eliminação de proteções trabalhistas e regulamentações públicas.
Ausência de Garantias e Autonomia Ilusória	Trabalhadores iniciam a jornada sem garantias de carga de trabalho ou remuneração. Trabalhadores obrigados a aderir a múltiplas plataformas para garantir renda.
Controle Rígido das Empresas	Definição de remuneração, distribuição do trabalho e critérios de desempenho pelas empresas. Trabalhos realizados conforme a demanda, com remuneração estritamente pelo que é produzido.
<i>Crowdsourcing</i>	Transferência de trabalho para uma multidão indeterminada de trabalhadores. Plataformas como <i>Innocentive</i> ligando cientistas a grandes corporações.
Informalização e Perda de Formas do Trabalho	Indistinação entre lazer e trabalho, consumo e produção. Trabalhadores realizam tarefas sem garantias de remuneração ou reconhecimento formal.
Multidão Vigilante	Consumidores avaliam e controlam a produtividade dos trabalhadores. Avaliações determinam ranqueamento e remuneração, estimulando concorrência.
Generalização do Trabalho Feminino	Características de trabalhos tipicamente femininos (flexibilidade, informalidade) expandindo para outros setores.
Trabalho Amador	Trabalho que não confere identidade profissional e carece de regulamentação. Exemplo: motoristas de Uber e motofretistas.
Flexibilidade e Maleabilidade	Indistinação entre tempo de trabalho e vida privada. Fusão de esfera profissional e pessoal, levando à precarização.
Expansão para Outros Setores	Características de trabalhos femininos se expandem para outras ocupações. Informalização e precarização do trabalho se tornam normais em vários setores.

Pesquisas Relevantes	Estudos sobre revendedoras de cosméticos e motoboys destacam a precarização e informalização do trabalho. Subsunção do trabalho no toyotismo.
Exemplos de Empresas e Modelos de Negócio	Empresas como Uber e Loggi exemplificam a uberização e expansão agressiva. Uso de plataformas digitais para maximizar a eficiência e controle sobre o trabalho.
Precarização Sistêmica	Autogerenciamento e responsabilidade individual intensificam a precarização. Empresas controlam rigidamente as condições de trabalho através de tecnologias digitais. Mudanças refletem uma tendência de generalização da precarização, tradicionalmente associada a trabalhos femininos, para todo o mercado de trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor.

O trabalho por aplicativos representa uma mudança paradigmática na forma como entendemos e regulamentamos as relações laborais. O avanço das tecnologias digitais e a popularização das plataformas de trabalho têm proporcionado um novo tipo de "emprego", marcado por uma flexibilidade ilusória e uma crescente precarização. Diante disso, ficou evidenciado que, enquanto muitos trabalhadores percebem uma maior autonomia, também se tornam assujeitados a condições de trabalho altamente exploratórias e inseguras, sem os direitos e proteções assegurados pela legislação trabalhista tradicional.

A análise das entrevistas e das respostas coletadas⁴² revela uma insatisfação generalizada entre os trabalhadores de aplicativos, que reconhecem a precarização de sua atividade e a necessidade urgente de medidas que limitem a exploração por parte das empresas de plataformas digitais. No entanto, essa insatisfação contrasta com a percepção de que a CLT representa subordinação e exploração, demonstrando a complexidade do debate sobre a regulamentação desse novo tipo de trabalho.

Os recentes movimentos do Judiciário, com decisões importantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhecendo o vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de plataformas, são passos significativos na busca por um marco regulatório mais justo. Embora o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha revogado essas decisões, o debate

⁴² FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS, Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? **Mercado de Trabalho**, v. 77, p. 197-213, abr. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/13/BMT_77_PDRT_A2.pdf

permanece intenso e essencial para pressionar o Legislativo a aprovar regulamentações que protejam efetivamente os trabalhadores de aplicativos.

A experiência internacional oferece modelos valiosos que podem ser adaptados ao contexto brasileiro. Países como Espanha, Chile, Portugal e nações da União Europeia têm avançado na regulamentação do trabalho por aplicativos, reconhecendo a necessidade de proteger esses trabalhadores e assegurar direitos laborais básicos. Esses exemplos podem servir como inspiração para o desenvolvimento de uma legislação brasileira que reconheça a verdadeira natureza do controle exercido pelas plataformas digitais e proponha medidas adequadas de proteção.

Neste cenário, a construção de uma agenda de negociação tripartite é fundamental. Envolver representantes dos trabalhadores, empresas de plataformas digitais e o governo em um diálogo aberto e construtivo pode ajudar a criar um marco regulatório que equilibre flexibilidade e proteção social. É crucial que essa agenda considere a subordinação algorítmica e as novas formas de controle e gerenciamento do trabalho introduzidas pelas tecnologias digitais.

A pesquisa realizada no Distrito Federal, que revelou uma grande insatisfação com o piso salarial vigente e uma esperança de melhores remunerações através das plataformas digitais, reforça a necessidade de uma regulamentação que vá além da simples definição de remuneração mínima. É necessário garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego e benefícios previdenciários.

Portanto, a conclusão deste estudo sinaliza para a urgência de uma reformulação no Direito do Trabalho que inclua as novas dinâmicas introduzidas pelas plataformas digitais. A regulação efetiva dos trabalhadores de aplicativos é essencial para assegurar que a inovação tecnológica não resulte em maior precarização, mas em um ambiente laboral mais justo e equitativo.

O futuro do trabalho está em constante evolução, e cabe ao Direito acompanhar essas transformações, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente da forma de sua relação laboral, tenham seus direitos respeitados e protegidos. Este estudo alinha-se a muitos outros que possam ser desenvolvidos para fortalecer esse debate, motivando uma análise crítica e propositiva sobre o trabalho por aplicativos e os desafios que apresenta ao Direito do Trabalho contemporâneo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como foco o estudo da regulação do trabalho mediado por plataformas digitais, explorando as divergências no TST e o impacto potencial do PLC nº 12/2024. A pergunta-problema que guiou a pesquisa — Como a regulação proposta pelo PLC nº 12/2024 e as divergências no TST podem impactar a realidade dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil? — mostrou-se crucial para entender as possíveis transformações no cenário laboral brasileiro.

Do ponto de vista científico, a pesquisa contribuiu para o aprofundamento das discussões sobre a regulação do trabalho digital, integrando o debate jurídico do TST com as propostas legislativas emergentes. A análise das decisões do TST revelou uma falta de consenso sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas, o que destaca a urgência de uma regulação clara e consistente.

Socialmente, o estudo evidenciou a precariedade enfrentada por milhões de trabalhadores brasileiros no contexto das plataformas digitais. A análise do PLC nº 12/2024 demonstrou o potencial da legislação para corrigir essas vulnerabilidades, embora também tenha revelado desafios significativos na sua implementação e aceitação por todas as partes envolvidas.

Os objetivos específicos foram atingidos ao longo dos capítulos: no Capítulo 1, mapeamos as divergências jurisprudenciais no TST, que refletem a complexidade do tema e a necessidade de uma nova interpretação jurídica; no Capítulo 2, analisamos o PLC nº 12/2024, identificando seus pontos fortes e fracos, e sua importância para a proteção dos trabalhadores; e, no Capítulo 3, realizamos uma reflexão crítica sobre as novas formas de subordinação e controle impostas pela economia digital, sublinhando a necessidade de uma regulamentação que proteja os trabalhadores sem comprometer a flexibilidade que o trabalho digital oferece.

Em conclusão, a pesquisa revelou que o futuro do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil depende de uma regulamentação equilibrada que reconheça as especificidades desse modelo de trabalho. O debate jurídico e legislativo sobre o tema ainda está em desenvolvimento, e é provável que novas questões e desafios surjam à medida que a economia digital evolui. No entanto, é fundamental que a proteção dos direitos trabalhistas acompanhe essa evolução, garantindo dignidade e justiça para todos os trabalhadores envolvidos.

Gostei muito de trabalhar com o tema da regulação, que é algo que sempre me interessou. Realizar essa pesquisa foi uma experiência extremamente gratificante, pois me

permitiu explorar um assunto que considero de grande relevância. Além disso, a pesquisa trouxe uma nova perspectiva para mim, que eu ainda não havia considerado totalmente. Ao longo deste trabalho, pude perceber que a regulação dos aplicativos está, de fato, evoluindo, mas essa evolução é lenta e cheia de obstáculos. As empresas de tecnologia são muito poderosas, com recursos financeiros vastos, o que lhes dá uma capacidade significativa de influenciar o debate público e as decisões legislativas.

Apesar de muitas pessoas reconhecerem que essas grandes empresas podem explorar seus trabalhadores, o processo de conscientização é lento, tanto para os entregadores quanto para os próprios consumidores. Isso me faz acreditar que, embora haja progresso, ele acontece em um ritmo muito mais lento do que o necessário. Além disso, a complexidade trazida pela evolução constante dos aplicativos, algoritmos e Inteligência Artificial só tende a tornar essa regulação mais desafiadora. No entanto, estou feliz com o resultado desta pesquisa e satisfeito por ter tido a oportunidade de me aprofundar em um tema que considero importante e relevante.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, 2019.

ALIANÇA BIKE. Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo. São Paulo: Aliança Bike, 2019.

ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, maio 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=d1361aa7-6ae4-4f54-aa70-a1acb1672a7e> Acesso em: 22 jun. 2024.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em Vista do Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo (uff.br).

APPS como Uber e Ifood se tornam o “maior empregador” do Brasil. *Exame.com*, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/> Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Decreto nº 10.416 de 07 de julho de 2020. Autoriza o uso de videoconferência nas reuniões de colegiados da administração pública federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 8 jul. 2020.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Ed. Extra, Brasília, DF, p. 1, 1 maio 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 10 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid19. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 6 jan. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. 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.

CAMELO, A. P. *et al.* **Futuro do trabalho e gig economy**: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social. São Paulo: FGV Direito SP, 2022

CASAGRANDE, Cássio. STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária. **Jota**, 29 out. 2023

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez; MIRANDA, Janine Rêgo de, SANTOS, Ivan Sergio Camargo dos; BRUM, Lucas Barbosa; KALIL, Renan Bernardi; SCHVARCZ, Priscila Dibi. Nota Técnica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Brasília, DF: Ministério Público da União, Ministério Público do Trabalho, Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, 2024.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **Movimentação**, Dourados, v. 8, n. 14, p. 189-208, jan./jun. 2021.

FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS, Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? **Mercado de Trabalho**, v. 77, p. 197-213, abr. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/13/BMT_77_PDRT_A2.pdf

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 95

G20 LABOUR and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. **Catania**, Italy, 23 July 2021. Disponível em: <https://www.g20.in/en/docs/2021/G20-2021-Labour%20and%20Employment%20Ministerial%20Declaration.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

PAULANI, L. O papel da força viva de trabalho no processo capitalista de prod. Uma análise dos dilemas contemporâneos. **Estudos Econômicos**, v. 31, n.4, p.695-721, 2001.

PRASSL, J.; RISAK, M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 619-653, 2015. Acesso em: 10 jul. 2024
https://scholar.google.com/scholar?cluster=16869814259941269088&hl=en&as_sdt=05

United Nations High Commissioner for Human Rights. Reconhecimento e proteção do trabalho independente, organismo vinculado à assembleia geral da organização das nações unidas (ONU), publicado em 2015.

OLIVEIRA, Claudete Ramos de. **A invisibilidade do trabalho das mulheres**: as memórias das trabalhadoras rurais acerca das relações de trabalho na lavoura cacaueteira. 2018. 105 f. Dissertação (Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.

OLIVEIRA, Murilo C. S. O salário por “tarefa” digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito-Unifacs**, n. 273, mar. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, R. A. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas/GEN, 2020.

VAHDAT, V. S.; BORSARI, P. R.; LEMOS, P. R.; RIBEIRO, F. F.; BENATTI, G. S. S.; CAVALCANTE FILHO, P. G.; FARIAS, B. G. **Retrato do Trabalho Informal no Brasil**: desafios e caminhos de solução. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas. 2022. Disponível em: <https://www.veredas.org/wp-content/uploads/2022/08/Retrato-do-Trabalho-Informal-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.