



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito – FD

BRUNO FRANCISCO DA SILVA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONFLITOS E PROPOSTAS PARA
UMA REGULAÇÃO DEMOCRÁTICA**

Brasília-DF

2025

BRUNO FRANCISCO DA SILVA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONFLITOS E PROPOSTAS PARA
UMA REGULAÇÃO DEMOCRÁTICA**

Monografia de conclusão de curso apresentada à
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília,
como parte dos requisitos necessários à obtenção
do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Gerson Carlos de
Oliveira Costa.

Brasília-DF

2025

CIP - Catalogação na Publicação

FF819u Francisco da Silva, Bruno.
Uberização do trabalho: conflitos e propostas para uma
regulação democrática / Bruno Francisco da Silva;

Orientador: Gerson Carlos de Oliveira Costa. Brasília,
2025.

52 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito)
Universidade de Brasília, 2025.

1. Plataformas digitais. 2. Subordinação algorítmica. 3.
Regulação do trabalho. 4. Precarização. 5. Relação de
emprego. I. de Oliveira Costa, Gerson Carlos, orient. II.
Título.

BRUNO FRANCISCO DA SILVA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONFLITOS E PROPOSTAS PARA
UMA REGULAÇÃO DEMOCRÁTICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora em 07 de julho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestre Gerson Carlos de Oliveira Costa

Prof.^a Mestra Emanuele de Fátima Rubim Costa Silva

Prof.^a Mestra Nadine Tuane Henn

Brasília-DF

2025

Ao meu pai, seu Toninho, primeiro exemplo de que o trabalho, com todas as suas dores e alegrias, dignifica e transforma o ser humano.

À memória da minha querida mãe, Dona Ângela, cuja ausência é sentida em todos os momentos da minha vida — especialmente nos mais felizes. Sua lembrança continua me guiando e me fortalecendo.

Às minhas filhas, Bia e Brenda, meu maior orgulho e inspiração diária. São elas que me impulsionam a evoluir, trabalhar com propósito e ser uma pessoa melhor a cada dia.

E a Deus, fonte de tudo. Sem Ele, nada disso teria sentido ou seria possível. Que Ele continue iluminando meus caminhos e me concedendo uma vida com propósito.

AGRADECIMENTOS

Aos mestres da Universidade de Brasília, por cada aula, cada provocação intelectual e por todo o conhecimento generosamente compartilhado ao longo da minha formação.

Aos amigos de curso, pela parceria, pelas conversas que aliviaram o peso da jornada e pelas experiências que tornaram essa caminhada única. Sem vocês, essa trajetória não teria sido a mesma.

Ao meu orientador, professor Gerson, minha gratidão profunda por acreditar em mim desde o início. Seu interesse genuíno, sua escuta atenta e seu comprometimento em todo o processo foram essenciais. É uma honra, e uma alegria, ter sido seu primeiro orientando.

E à minha irmã Talita, que naquele dia, com uma mistura de carinho e firmeza, praticamente me obrigou a sair de casa para fazer a prova do Enem, mesmo quando eu já pensava em desistir. Se hoje estou aqui, é também por aquele gesto, simples, mas que mudou tudo.

“O trabalho é um princípio civilizatório, e sua regulação é uma forma de proteger a dignidade humana diante das forças do capital.”

(João Leal Amado)

RESUMO

O presente trabalho analisa os desafios e perspectivas da regulamentação do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. A partir de uma abordagem teórico-normativa e comparada, o estudo investiga as transformações nas relações de trabalho diante da ascensão de modelos baseados em aplicativos, com especial atenção às questões de subordinação algorítmica, precarização e ausência de proteção social. Discute-se a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como as propostas legislativas em trâmite no Congresso Nacional. A pesquisa também examina experiências internacionais de regulação, destacando avanços e limitações. Por fim, propõe-se a construção de um modelo regulatório equilibrado, capaz de garantir direitos mínimos aos trabalhadores sem inviabilizar a inovação tecnológica e a atuação das empresas do setor.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Subordinação algorítmica. Regulação do trabalho. Precarização. Relação de emprego.

ABSTRACT

This paper analyzes the challenges and perspectives of regulating platform-mediated labor in Brazil. Using a theoretical, normative, and comparative approach, it explores the transformations in labor relations brought about by the rise of app-based work models, with a particular focus on algorithmic subordination, precariousness, and the lack of social protection. It discusses the distinction between employment and labor relationships, as well as current legislative proposals in the Brazilian Congress. The research also examines international regulatory experiences, highlighting both their achievements and shortcomings. Finally, it proposes the development of a balanced regulatory model that ensures minimum labor rights without hindering technological innovation or the viability of platform companies.

Keywords: Digital platforms. Algorithmic subordination. Labor regulation. Precarious work. Employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNMC	Comissão Nacional de Mercados e da Concorrência
DMA	<i>Digital Markets Act</i>
DSA	<i>Digital Services Act</i>
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FUST	Fundo de Universalização dos Serviços de Telecomunicações
GT	Grupo de Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MID	Movimento Inovação Digital
MPO	Ministério do Planejamento e Orçamento
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
PLP	Projeto de Lei Complementar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
UFBA	Universidade Federal da Bahia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA.....	13
1.1 O conceito de relação de emprego e os critérios da CLT	13
1.2 A subordinação algorítmica como novo elemento de controle	16
1.3 A precarização do trabalho e a ausência de direitos.....	18
CAPÍTULO 2 - A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL: REFLEXÕES E POSSIBILIDADES	23
2.1 Reflexões sobre a possibilidade de regulamentação	23
2.2 O impacto da regulamentação para empresas e trabalhadores	25
2.3 Perspectivas futuras e recomendações.....	29
CAPÍTULO 3 - A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTO À PERSPECTIVA NORMATIVA.....	32
3.1 Perspectivas protetivas a partir das demandas dos trabalhadores.....	32
3.2 Propostas legislativas em andamento no Brasil	35
3.3 Experiências internacionais e modelos regulatórios.....	38
CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

Escolher o tema de um Trabalho de Conclusão de Curso vai além do cumprimento de uma exigência acadêmica: é um gesto de engajamento com problemas reais que pedem respostas urgentes. Ao longo da graduação, estive constantemente envolvido em discussões sobre os desafios contemporâneos do mundo do trabalho. Quis, desde o início, que este trabalho refletisse não apenas um problema jurídico relevante, mas também algo que dialogasse com a minha experiência pessoal. Por isso, assumo neste momento uma abordagem em primeira pessoa, acreditando que, diante da proximidade entre o tema e a minha vivência, essa escolha contribui para tornar a reflexão mais honesta e conectada com a realidade.

Minha primeira intenção era realizar uma pesquisa empírica, atuando como motorista de aplicativo por alguns meses para vivenciar diretamente a realidade dos trabalhadores de plataforma. No entanto, as responsabilidades acumuladas entre trabalho, estudos e paternidade tornaram essa proposta inviável. Aos poucos, percebi que a vivência que eu buscava já fazia parte da minha rotina: há mais de quatro anos trabalho em uma startup americana, numa função que reúne todos os elementos típicos de uma relação de emprego – metas diárias, supervisão algorítmica, ausência de autonomia real – e, mesmo assim, permaneço fora da proteção da legislação trabalhista.

Essa condição, que compartilho com milhões de brasileiros, revela o quanto o atual modelo de trabalho mediado por plataformas digitais opera à margem da estrutura clássica de proteção jurídica. Trabalho sem férias, sem décimo terceiro, sem direitos em caso de acidente ou adoecimento. Continuo nessa situação porque, como muitos, não tenho outra escolha. O salário cobre minhas necessidades e, até hoje, por sorte, não precisei me ausentar do serviço. Mas por quanto tempo é possível contar com a sorte como garantia de sobrevivência?

Essa inquietação é o ponto de partida deste trabalho. A proposta aqui não é rejeitar a inovação nem idealizar um modelo regulatório rígido. A ideia é refletir, com seriedade, sobre como construir uma alternativa que garanta proteção social mínima sem sufocar o dinamismo das plataformas. Um modelo que escute quem trabalha e também quem empreende. A realidade é complexa e exige soluções pensadas com equilíbrio e responsabilidade.

A pesquisa parte da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, um ponto crucial para compreender os conflitos atuais. Analisa a emergência de um novo perfil de trabalhador, cada vez mais presente no cotidiano urbano, e os mecanismos de controle que redefinem os vínculos entre capital e trabalho. Em seguida, examina as propostas legislativas em debate no Brasil e discute experiências internacionais relevantes, comparando suas virtudes,

limites e impactos. Por fim, o trabalho propõe diretrizes para um modelo regulatório equilibrado, com base nos aprendizados nacionais e estrangeiros.

A metodologia utilizada é de natureza qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental de projetos de lei, decisões judiciais e relatórios institucionais. As fontes contemplam autores clássicos do Direito do Trabalho, pesquisadores contemporâneos que investigam as transformações recentes nas formas de contratação e documentos oficiais produzidos por organismos públicos e internacionais.

Este trabalho organiza-se em três capítulos. O primeiro trata da transformação do mundo do trabalho diante da plataformização, abordando o conceito de subordinação algorítmica e os impactos sobre a precarização. O segundo capítulo analisa os debates legislativos em andamento no Brasil e discute os possíveis efeitos econômicos e sociais de uma regulação específica para o setor. Já o terceiro capítulo apresenta um panorama comparado com experiências internacionais, mapeando alternativas regulatórias e refletindo sobre lições possíveis para o contexto brasileiro.

Mais do que apenas retratar um cenário de vulnerabilidade, este TCC busca contribuir com o debate público, oferecendo argumentos que valorizem tanto a proteção dos trabalhadores quanto a viabilidade econômica das plataformas. Afinal, a tecnologia deve servir à dignidade humana, e não o contrário.

CAPÍTULO 1 – PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

1.1 O conceito de relação de emprego e os critérios da CLT

A noção de relação de trabalho é mais ampla do que a de relação de emprego. Enquanto a primeira abrange toda forma de prestação de serviço humano, onerosa ou não, autônoma ou subordinada, pública ou privada, a segunda se refere a uma forma específica, aquela caracterizada por subordinação jurídica e que envolve vínculo empregatício. A relação de trabalho, portanto, é o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Essa distinção, conforme pontua Maurício Godinho Delgado:

A relação de trabalho, por conseguinte, mostra-se como gênero de que a relação de emprego é espécie. Essa conclusão é, em verdade, relativamente pacífica no plano da doutrina e da jurisprudência pátrias. A relação de trabalho envolve tanto as situações de prestação de trabalho subordinado (relações de emprego), quanto aquelas situações outras que se afastam da subordinação jurídica (relações de trabalho autônomo, eventual, trabalho associado, trabalho voluntário, etc.)¹.

É fundamental para delimitar os efeitos jurídicos e a aplicação dos direitos trabalhistas em cada caso concreto. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, assegura direitos mínimos a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, enquanto o artigo 114, §1º, amplia a competência da Justiça do Trabalho para abranger as ações oriundas da relação de trabalho, e não apenas de emprego formal².

Contudo, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que fornece os critérios objetivos para o reconhecimento da relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º. O artigo 3º define: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”³.

Já o artigo 2º da CLT descreve o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”⁴.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 273.

² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 7º e Art. 114, §1º. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”

³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Art. 3º.

⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Art. 2º.

A doutrina clássica extrai desses dispositivos cinco elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício⁵:

- (a) prestação de trabalho por pessoa física,
- (b) personalidade,
- (c) não eventualidade,
- (d) subordinação,
- (e) onerosidade.

Esses elementos devem estar presentes de forma cumulativa. A ausência de qualquer um deles pode descaracterizar a relação de emprego. Segundo Maurício Godinho Delgado:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade⁶.

Esses elementos são observações do mundo real, e não criações puramente teóricas. Como afirma o autor: “Tais elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito. Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis”⁷.

A pessoa física é o sujeito que realiza a atividade laboral – o que exclui pessoas jurídicas do conceito de empregado. A personalidade, por sua vez, garante que o serviço seja prestado diretamente por quem foi contratado, sem possibilidade de substituição arbitrária. A não eventualidade diz respeito à frequência e à continuidade do serviço prestado. Já a onerosidade assegura a existência de remuneração pelo trabalho realizado, o que o diferencia de atividades voluntárias. Por fim, a subordinação jurídica é, para muitos autores, o elemento central do vínculo empregatício, pois caracteriza a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador.

Delgado ressalta que a subordinação “caracteriza-se como o liame distintivo da relação de emprego em face das modalidades mais verticalizantes de submetimento que foram características de relações sociais dominantes em outras épocas (servidão e escravidão, particularmente)”⁸.

⁵ DELGADO, ref. 1, p. 13.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2023. p. 337–338.

⁷ *Ibid.*, p. 338.

⁸ *Ibid.*, p. 443.

Essa transformação do vínculo laboral acompanha uma mudança mais ampla no modo de produção, que não se limita à organização econômica, mas também à constituição de subjetividades. Como apontam Dardot e Laval, o neoliberalismo não deve ser compreendido apenas como uma doutrina econômica, mas como uma forma de governo que busca moldar os indivíduos de acordo com uma lógica empresarial. Nas palavras dos autores:

O neoliberalismo deve ser entendido como um conjunto normativo que tende a constituir um tipo de indivíduo, o “homem empresarial”, isto é, um sujeito que se define como empresa, que se relaciona com os outros como um capital humano e que compreende sua existência em termos de investimento e retorno⁹.

Nesse contexto, a autonomia proclamada pelos discursos de empreendedorismo encobre uma nova forma de sujeição, em que a responsabilidade por riscos, fracassos e instabilidade é transferida ao próprio trabalhador. A racionalidade neoliberal se infiltra nos dispositivos de gestão e nas plataformas digitais, reformulando o trabalho não apenas como meio de produção, mas como expressão da própria identidade do indivíduo.

Essa transformação do vínculo laboral acompanha uma mudança mais ampla no modo de produção. Segundo Ricardo Antunes, estamos diante de uma nova morfologia do trabalho que redefine o controle sobre o tempo e a vida do trabalhador:

Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um leitmotiv do mundo empresarial. Como o trabalho online fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais¹⁰.

Antunes também destaca o papel dos aplicativos na transformação das relações laborais, especialmente na forma de controle exercida: “De um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos ‘aplicativos’, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios”¹¹.

⁹ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 39.

¹¹ *Ibid.*, p. 36.

Essas análises indicam que os elementos da relação de emprego, embora tradicionais, precisam ser reinterpretados à luz dos novos mecanismos de gestão e comando. Ainda que não haja ordens diretas ou presença física do empregador, há formas concretas de controle e dependência que não podem ser ignoradas.

Essa nova configuração será analisada no próximo tópico, com o aprofundamento do conceito de subordinação algorítmica, que redefine a forma como o poder diretivo se manifesta na era das plataformas digitais.

1.2 A subordinação algorítmica como novo elemento de controle

Com o crescimento das plataformas digitais, especialmente as que atuam na intermediação de serviços, como Uber, iFood e 99, começou a surgir uma nova forma de organizar e controlar o trabalho. Essas empresas não usam mais a figura do “chefe” tradicional para dar ordens, mas sim algoritmos que gerenciam tudo: desde o aceite de tarefas até o desempenho do trabalhador. Isso tem sido chamado de subordinação algorítmica, um tipo de controle que não é visível, mas que tem efeitos bem reais¹².

A ideia de que o trabalhador é “autônomo” ou que é “seu próprio patrão” serve, muitas vezes, para esconder a presença desse comando disfarçado. Como mostra Ludmila Abílio, a plataforma transfere para o trabalhador a responsabilidade de se organizar, de bater metas e de manter bons resultados. Mas quem controla se ele vai receber trabalho ou não é o sistema: “Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do ‘empreendedor de si’ para a do ‘trabalhador gerente de si subordinado’”¹³.

Ou seja, o trabalhador parece livre, mas na prática está o tempo todo sendo avaliado por pontuações, rankings, e até bloqueado se não atingir determinados padrões. Abílio comenta que esse trabalhador precisa tentar ser produtivo, mas não tem nenhuma segurança sobre quantas corridas ou tarefas vai conseguir naquele dia¹⁴. Ele até define metas, mas não tem controle sobre a demanda, e isso muda completamente a lógica da autonomia.

¹² ABÍLIO, Ludmila. A gestão algorítmica do trabalho e a invisibilidade do risco. *In*: SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira (org.). **Direito trabalhista e a “uberização” do trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.

¹³ ABÍLIO, Ludmila. **Uberização**: do empreendedorismo ao autogerenciamento subordinado. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 5.

¹⁴ *Ibid.*, p. 7.

De maneira parecida, Denise Pires Fincato e Guilherme Wunsch explicam que o algoritmo substitui o comando direto de um chefe por um comando programado. Ele dita o que o trabalhador deve fazer, mesmo sem dizer isso diretamente. O sistema determina tudo por meio de ranqueamentos, restrições e vantagens. E isso tem um efeito muito claro: o trabalhador se molda ao que o sistema espera dele, porque sabe que, se não se encaixar, vai acabar sem trabalho¹⁵.

Esse tipo de controle não é fácil de identificar, principalmente do ponto de vista jurídico. Como não há ordens explícitas e nem contrato de trabalho formal, muitas vezes o vínculo de emprego não é reconhecido. Mas o comando está ali, só que escondido em códigos e na lógica da plataforma.

Na dissertação de Raianne Liberal Coutinho, a autora mostra como esse modelo de gestão algorítmica impõe metas, fiscaliza o comportamento dos trabalhadores e aplica punições automáticas, tudo isso sob a aparência de neutralidade. Ou seja, parece que é só um sistema, mas, na prática, é o próprio empregador exercendo seu poder de comando. Para ela, o algoritmo age como um “chefe invisível”, que estabelece as regras, avalia e pune – tudo sem espaço para negociação ou diálogo¹⁶.

Além disso, Coutinho aponta um problema central: os trabalhadores não conseguem discutir essas regras ou se defender de punições. Tudo é automático. Quem é bloqueado ou descredenciado, por exemplo, muitas vezes nem sabe o motivo. Isso afasta qualquer chance de igualdade na relação, e coloca o trabalhador em uma posição de total vulnerabilidade¹⁷.

Outro ponto importante que a autora destaca é que esse sistema todo reforça desigualdades. Ao responsabilizar o trabalhador por tudo – produtividade, horários, equipamento, deslocamento –, ele acaba arcando com os riscos do negócio, mas sem ter nenhuma das garantias básicas que um emprego formal dá, como férias, FGTS ou INSS¹⁸.

Ou seja, apesar de parecer uma inovação tecnológica, esse modelo de trabalho reproduz uma lógica antiga: controle sem garantias, exigências sem contrapartidas e uma liberdade que, na prática, só existe no discurso. O que mudou foi a forma como o poder é exercido, mais escondido, mais impessoal, mas ainda assim presente e com força.

¹⁵ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica. *Revista do TST*, São Paulo, v. 86, n. 3, 2020, p. 4.

¹⁶ COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2021a, p. 172.

¹⁷ COUTINHO, Raianne Liberal. *Trabalho mediado por plataformas digitais e subordinação algorítmica: análise da relação jurídica existente entre plataformas e trabalhadores*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2021b.

¹⁸ *Ibid.*, p. 203.

No fim das contas, o trabalhador continua subordinado. Só que agora, em vez de um gerente, ele tem que se adequar ao que o aplicativo quer. Essa lógica de comando automatizado e responsabilização individual tem tudo a ver com o processo de precarização do trabalho, que será discutido no próximo tópico.

1.3 A precarização do trabalho e a ausência de direitos

O discurso da modernização do trabalho, ancorado na promessa de autonomia e flexibilidade, revela-se insuficiente para retratar as condições concretas vividas por trabalhadores vinculados às plataformas digitais. Ainda que o modelo prometa liberdade de escolha, o que se verifica é uma estrutura marcada pela informalidade e pela ausência de garantias mínimas. Como observa Coutinho:

[...] a liberdade prometida pelas plataformas se revela, na prática, como um mecanismo de ocultação da relação de subordinação e de precarização das condições laborais. A ausência de vínculo formal não elimina a dependência econômica nem o controle exercido sobre o trabalhador¹⁹.

Nesse cenário, a retórica da autonomia frequentemente encobre formas sofisticadas de exploração, mantendo o trabalhador em um estado constante de insegurança e vulnerabilidade.

O discurso da modernização do trabalho, ancorado na promessa de autonomia e flexibilidade, tem se mostrado insuficiente para descrever as reais condições enfrentadas por trabalhadores vinculados às plataformas digitais. Embora o modelo prometa liberdade de escolha, o que se consolida é um sistema de exploração camuflada, onde a ausência de vínculo formal não significa liberdade, mas sim desproteção e precariedade. Como analisa Druck, a chamada uberização intensifica a precarização, transferindo os riscos e os custos da atividade para os próprios trabalhadores, ao mesmo tempo em que lhes nega proteção mínima²⁰.

Tom Slee, ao examinar criticamente a lógica da economia do compartilhamento, aponta:

As companhias exitosas da Economia do Compartilhamento escapam das despesas de manter uma folha de pagamento com seus fornecedores de serviços, pois se classificam como autônomos. Como parte desse artifício, evitam pagar direitos

¹⁹ COUTINHO, Raianne Liberal. **Trabalho mediado por plataformas digitais e subordinação algorítmica: análise da relação jurídica existente entre plataformas e trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2021b, p. 94.

²⁰ DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novas e velhas formas de enfrentamento. **Revista Crítica Marxista**, Brasília, 2020.

trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social²¹.

Esse modelo, longe de representar inovação, aprofunda formas históricas de informalidade e desamparo. A informalidade, neste caso, não é acidental: é o alicerce do funcionamento dessas plataformas. Estudos sobre o mercado de trabalho indicam que a informalidade tem se consolidado como uma estratégia sistêmica de flexibilização e redução de custos por parte das empresas, sendo funcional à lógica produtiva vigente²². O sistema é desenhado para garantir que as empresas lucrem sem arcar com custos básicos. As consequências dessa lógica são sentidas diariamente por trabalhadores que enfrentam jornadas extenuantes, pressão por produtividade e total ausência de respaldo em casos de doença, acidente ou esgotamento físico e mental. Luciana Conforti destaca que trabalhadores de aplicativos, sobretudo os da área de entregas e transporte, operam em condições de altíssimo risco: passam longas horas nas ruas, muitas vezes sob sol forte ou chuva intensa, sem intervalos regulares, sem equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e sem qualquer cobertura em caso de acidentes de trânsito ou doenças ocupacionais²³.

Essa realidade é ainda mais alarmante quando consideramos que boa parte desses profissionais atua em condições ergonômicas inadequadas. A postura repetitiva, a ausência de pausas, o carregamento de peso excessivo e a exposição constante ao trânsito urbano geram problemas musculoesqueléticos e comprometem a saúde física de forma cumulativa. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que, anualmente, “2,78 milhões de trabalhadores morrem devido a acidentes e doenças relacionados com o trabalho” e que cerca de “374 milhões de trabalhadores são vítimas de acidentes não mortais relacionados com o trabalho”²⁴. Isso demonstra o impacto estrutural da ausência de condições seguras, principalmente em setores informais e sem regulamentação adequada, como o caso dos trabalhadores por aplicativos.

Além dos impactos físicos, há um agravamento silencioso das condições psíquicas dos trabalhadores. Estudos mostram um aumento significativo em quadros de ansiedade, depressão e sofrimento psíquico entre os trabalhadores de plataformas. A constante instabilidade, o medo

²¹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017. p. 176.

²² FRANCO, C. P. *et al.* **Informalidade do trabalho de jovens: características e determinantes**. Brasília: IPEA, 2021, p. 37.

²³ CONFORTI, Luciana. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. **Anamatra** – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Brasília, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>. Acesso em: 31 mar. 2025.

²⁴ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência**. Lisboa: OIT, 2019, p. 1–2.

de punições algorítmicas, a competição desleal e o isolamento social são fatores que intensificam o adoecimento mental. Como aponta Dejours, as transformações no mundo do trabalho têm produzido novas formas de sofrimento, associadas não apenas à intensificação das exigências, mas à perda de sentido e reconhecimento na atividade laboral²⁵.

Segundo Bruning, Ceschin e Silva, a natureza do trabalho digitalizado e fragmentado dificulta inclusive o reconhecimento do sofrimento: “a precarização da saúde é invisibilizada pela narrativa de que cada trabalhador é responsável pelo seu sucesso ou fracasso”²⁶.

Essa lógica individualizante desvia o foco das condições estruturais e reforça a culpabilização do trabalhador pela própria exaustão.

Além disso, muitos trabalhadores sequer compreendem a lógica por trás das avaliações e punições que recebem. As plataformas raramente explicam como os algoritmos funcionam, o que impede que o trabalhador conteste decisões ou saiba como melhorar seu desempenho. Essa falta de transparência algorítmica cria um ambiente de constante vigilância e insegurança. O trabalhador precisa se manter sempre disponível, muitas vezes abrindo mão de fins de semana, horários de descanso e até compromissos familiares, com receio de “perder lugar no sistema”.

É fundamental também considerar a dimensão de gênero e raça na precarização do trabalho em plataformas digitais. Mulheres negras, em especial, enfrentam níveis mais altos de informalidade, subutilização da força de trabalho e baixos rendimentos, refletindo a interseção de desigualdades históricas de classe, raça e gênero. De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no segundo trimestre de 2024, a taxa de informalidade entre mulheres negras foi de 41%, superando em 9,1 pontos percentuais a das mulheres não negras. A taxa de subutilização da força de trabalho também foi a mais elevada entre todos os recortes analisados: 16,7% para mulheres negras, em comparação com 7,5% dos homens não negros²⁷.

Antunes, em análise precisa, explica como essa informalidade não é exceção, mas parte central da engrenagem capitalista atual:

Uma vez que concebemos a informalidade quando há ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho, pode-se acrescentar que, se a informalidade não é sinônimo direto de condição de precariedade, sua vigência expressa, com grande frequência e intensidade, formas de trabalho desprovidas de

²⁵ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27–34, 2004, p. 28.

²⁶ BRUNING, Camila; CESCHIN, Isabela Reginato; SILVA, Gustavo Pedroso da. Proteção social e trabalho baseado em plataformas digitais: a questão da saúde dos trabalhadores. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, [s.l.], v. 13, n. 2, p. e762, 2024.

²⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 14 abr. 2025.

direitos, as quais, portanto, apresentam clara similitude com a precarização. Desse modo, a informalização da força de trabalho vem se constituindo como um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho e ampliar o seu processo de valorização. E, ao fazê-lo, desencadeia um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho²⁸.

Além das dificuldades materiais e da ausência de garantias, a precarização nas plataformas digitais se intensifica pela desagregação das experiências coletivas. Como demonstram Cardoso, Artur e Oliveira, a fragmentação do tempo e do espaço de trabalho dificulta a construção de vínculos coletivos entre os trabalhadores, isolando-os e dificultando qualquer forma de mobilização ou reivindicação organizada. Essa lógica, segundo os autores, é estruturada por mecanismos algorítmicos de controle e gestão que individualizam a experiência laboral e diluem a consciência coletiva de pertencimento a uma categoria profissional²⁹.

No entanto, um exemplo recente de resistência coletiva nesse cenário de informalidade e dispersão foi o *Breque dos Apps* de 2025, uma mobilização nacional de entregadores de aplicativos ocorrida nos dias 31 de março e 1º de abril. A paralisação reuniu trabalhadores em ao menos 18 capitais brasileiras, incluindo São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Salvador e Porto Alegre. As principais reivindicações incluíram o aumento da taxa mínima por entrega de R\$ 6,50 para R\$ 10, o reajuste do valor por quilômetro rodado de R\$ 1,50 para R\$ 2,50, e a limitação das entregas por bicicleta a um raio de três quilômetros. Os entregadores também exigiram o pagamento integral por entrega, mesmo quando múltiplos pedidos são agrupados em uma única rota. A mobilização evidenciou não apenas a crescente insatisfação com as condições de trabalho, mas também a capacidade de articulação coletiva da categoria, mesmo diante da ausência de vínculo formal e da fragmentação da classe³⁰.

Além dos impactos materiais e simbólicos, a ausência de uma estrutura legal clara contribui para a consolidação da precarização como regra no trabalho por plataformas digitais. A informalidade, a sobrecarga e a insegurança jurídica operam como dispositivos centrais na gestão da força de trabalho. Como alerta a OIT, “os modelos de trabalho baseados em

²⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 82.

²⁹ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, n. 1, p. 2026–230, 2020.

³⁰ BRASIL DE FATO. Breque dos apps: saiba como foi a greve nacional dos motoboys contra a precarização do trabalho. **Brasil de Fato**, 2 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/02/breque-dos-apps-saiba-como-foi-a-greve-nacional-dos-motoboys-contr-a-precari-zacao-do-trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2025.

plataformas, se não forem adequadamente regulamentados, tendem a aprofundar desigualdades e a fragilizar a proteção aos trabalhadores, mesmo nos países com sistemas consolidados de direitos laborais”³¹.

Diante desse cenário, torna-se urgente repensar as formas de proteção e os instrumentos legais aplicáveis aos trabalhadores digitais. A discussão não pode se limitar à caracterização do vínculo empregatício, mas deve considerar a criação de um marco regulatório que reconheça as especificidades desse modelo de organização do trabalho. Essa tarefa exige um olhar comprometido com a dignidade humana e com os princípios fundamentais do direito do trabalho. É nesse contexto que se insere o próximo capítulo, dedicado à análise das propostas de regulamentação do trabalho plataformizado no Brasil.

³¹ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2021, p. 203.

CAPÍTULO 2 – A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL: REFLEXÕES E POSSIBILIDADES

2.1 Reflexões sobre a possibilidade de regulamentação

A ascensão das plataformas digitais como mediadoras de relações de trabalho impôs um desafio complexo ao ordenamento jurídico tradicional. A informalidade estrutural, somada à fluidez dos vínculos e à constante reinvenção das formas de prestação de serviços, torna urgente a discussão sobre a regulamentação do trabalho plataformizado no Brasil³².

Ao contrário do que muitos discursos empresariais propagam, a ausência de vínculo formal não representa liberdade, mas sim a supressão de direitos fundamentais. Ainda que o discurso da autonomia e da flexibilidade seja amplamente difundido pelas plataformas, na prática, os trabalhadores enfrentam jornadas longas, baixa previsibilidade de ganhos e ausência de qualquer forma de proteção social em casos de doença, acidentes ou períodos de baixa demanda³³.

A regulamentação, nesse contexto, não deve ser vista como um entrave ao progresso tecnológico, mas como uma resposta institucional à precarização em curso. Como destaca a OIT, é necessário “reformular as regras do jogo para garantir que os trabalhadores de plataformas tenham condições mínimas de segurança, saúde e proteção social, independentemente da nomenclatura contratual adotada”³⁴.

A proposta de garantir direitos trabalhistas mínimos, como remuneração justa, direito ao descanso remunerado, acesso à previdência e proteção contra despedida arbitrária, é, portanto, uma etapa fundamental na reconstrução de um pacto civilizatório que assegure dignidade ao trabalhador. Como afirma o jurista Maurício Godinho Delgado, “a regulamentação jurídica não pode ignorar a realidade fática das relações de trabalho, sob pena de legitimar formas contemporâneas de exploração”³⁵.

Nesse mesmo sentido, diversos pesquisadores apontam que a garantia de direitos mínimos pode atuar como vetor de redução da desigualdade social e da precarização. Atualmente, trabalhadores de plataformas enfrentam múltiplas vulnerabilidades: instabilidade

³² ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a ideologia do empreendedor de si mesmo. São Paulo: Boitempo, 2020.

³³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a ideologia do empreendedorismo e a reinvenção do trabalho precário. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Boitempo, 2020.

³⁴ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: tendências para mulheres 2023. Genebra: OIT, 2023, p. 74.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 357.

financeira, ausência de representação sindical, insegurança jurídica e dificuldade de acesso à justiça. Tais condições afetam sobretudo pessoas negras, jovens e moradores das periferias urbanas, aprofundando desigualdades já existentes³⁶.

Além disso, estudos mostram que a proteção social fragmentada ou inexistente acarreta não apenas riscos econômicos, mas impactos severos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. A ausência de qualquer tipo de amparo em caso de afastamento, seja por acidentes, doenças ou outras razões, coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade extrema³⁷. Essa situação não apenas compromete sua subsistência, mas inviabiliza sua capacidade de recuperação e reinserção digna no mercado.

Ainda que parte do empresariado argumente que a regulamentação engessaria o setor, é possível pensar em formas flexíveis e progressivas de normatização. A experiência internacional, como nos casos da Espanha – onde foi aprovada a Lei Rider, que reconhece o vínculo empregatício entre entregadores e plataformas –, mostra que é viável garantir direitos sem inviabilizar o funcionamento das plataformas³⁸. Como propõe a pesquisadora Raianne Liberal Coutinho, “é preciso abandonar a dicotomia entre vínculo empregatício e informalidade total, adotando modelos híbridos que preservem a proteção social e a liberdade contratual”³⁹.

Nesse cenário, a OIT chama atenção para os riscos desse modelo, especialmente quanto à fragilização da proteção social, ao afirmar que a inovação tecnológica, quando não acompanhada por mecanismos de proteção, amplia desigualdades e vulnerabilidades⁴⁰. A ausência de políticas públicas eficazes e a lentidão legislativa brasileira têm permitido que empresas explorem brechas jurídicas e ampliem lucros em detrimento da dignidade do trabalhador.

Uma das alternativas em debate é o reconhecimento de um “terceiro estatuto” jurídico, situado entre o vínculo celetista tradicional e a informalidade, com garantias básicas de seguridade e representação coletiva. Outra possibilidade é o fortalecimento da carteira de

³⁶ COUTINHO, ref. 16, p. 17.

³⁷ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: construir uma cultura de prevenção. Genebra: OIT, 2019.

³⁸ SÁ, Alexandre de. Plataformas digitais e relações de trabalho: a Lei Rider na Espanha e a busca por direitos para entregadores. In: ALVES, Amauri Cesar (org.). **Trabalho digital e desafios jurídicos contemporâneos**. São Paulo: LTr, 2023. p. 89–102.

³⁹ COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília. 2021a, p. 212.

⁴⁰ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **O Estado como garantidor dos direitos sociais no século XXI**. Genebra: OIT, 2023, p. 11.

trabalho digital com direitos proporcionais à carga horária efetivamente trabalhada. Essas propostas buscam equilibrar a flexibilidade operacional com a dignidade do trabalho humano⁴¹.

A regulamentação também traria mais segurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empresas. Hoje, a ausência de regras claras gera passivos trabalhistas ocultos, ações judiciais em série e insegurança para os próprios investidores do setor. O Estado, por sua vez, deixa de arrecadar tributos e contribuições sociais, perdendo capacidade de financiamento de políticas públicas⁴².

Portanto, a regulamentação do trabalho em plataformas deve ser vista como oportunidade de modernização das relações laborais sob o prisma da justiça social. Não se trata de engessar a inovação, mas de canalizá-la para um modelo mais sustentável, inclusivo e democrático. Como adverte Denise Fincato, “a relação entre inovação e direito não pode prescindir do princípio da dignidade da pessoa humana. Não há modernidade legítima sem direitos”⁴³.

É nesse sentido que o próximo tópico buscará refletir sobre os efeitos concretos da regulamentação tanto para os trabalhadores quanto para as plataformas, avaliando os custos, os benefícios e os possíveis caminhos institucionais para que o Brasil avance nesse debate.

2.2 O impacto da regulamentação para empresas e trabalhadores

Diversos representantes das plataformas digitais têm manifestado preocupação com os custos e impactos econômicos que uma regulamentação mais rígida poderia acarretar. O argumento central é que a imposição de encargos trabalhistas e exigências formais comprometeria a viabilidade financeira de startups e empresas de menor porte, limitando sua competitividade e capacidade de inovação. Essa retórica se alinha a uma perspectiva econômica liberal que vê na rigidez da legislação trabalhista um entrave ao crescimento e à geração de empregos, responsabilizando-a, em parte, pelo desemprego estrutural e pela informalidade no país⁴⁴.

⁴¹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista BMT**, São Paulo, n. 63, p. 13-27, 2022.

⁴² MENDONÇA, Lélia de Almeida. A crise do Estado e a regulação do trabalho na era digital. *In*: ALVES, Amauri Cesar (org.). **Trabalho digital e desafios jurídicos contemporâneos**. São Paulo: LTr, 2023. p. 45–60.

⁴³ FINCATO, Denise Pires. Plataformas digitais de trabalho: entre a subordinação e a autonomia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 4, p. 39-55, out./dez. 2023.

⁴⁴ ALVES, *op. cit.*

No contexto brasileiro, o Projeto de Lei nº 4.691/2024⁴⁵ intensificou esse debate ao prever, entre outras disposições, a cobrança de uma contribuição de 5% do faturamento das plataformas para o Fundo de Universalização dos Serviços de Telecomunicações (FUST), além de obrigar recolhimentos previdenciários: 7,5% pelo trabalhador e 20% pela empresa. Essas medidas têm gerado resistência por parte de entidades empresariais, como a FecomercioSP, que alegam que o projeto impõe encargos típicos de uma relação celetista sem, contudo, garantir os direitos associados a esse regime. Isso, segundo a entidade, cria um cenário de insegurança jurídica e aumenta o risco de judicialização das relações laborais no setor⁴⁶.

Além dos aspectos financeiros, há também críticas relativas à responsabilização das plataformas por conteúdos gerados por terceiros. Empresas como a Meta apontam que um regime de responsabilidade objetiva e um sistema rígido de notificação e remoção de conteúdo poderiam gerar efeitos adversos. Na tentativa de evitar responsabilizações legais, as plataformas tenderiam a adotar a remoção preventiva de conteúdos, o que comprometeria a liberdade de expressão e sobrecarregaria ainda mais o Judiciário brasileiro. Para essas empresas, esse tipo de regulação excessiva representa uma ameaça à própria lógica da inovação digital, que depende da agilidade e do dinamismo do ambiente virtual⁴⁷.

É importante notar, porém, que esse tipo de posicionamento muitas vezes mascara a estratégia das grandes corporações de evitar compromissos com a seguridade social e com os direitos trabalhistas básicos. Como aponta o relatório econômico da Fundação Friedrich Ebert sobre plataformas digitais, a crítica ao custo da regulação é, frequentemente, uma ferramenta de pressão política para moldar o marco legal conforme seus próprios interesses. Em suas palavras:

A retórica do alto custo da regulação e da suposta inflexibilidade trabalhista é mobilizada pelas grandes plataformas como instrumento político para manter a atual assimetria regulatória. Ao evitarem contribuições previdenciárias e a formalização de vínculos, tais empresas externalizam seus custos sociais ao Estado e à coletividade, privatizando lucros e socializando riscos⁴⁸.

⁴⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL nº 4691/2024**. Dispõe sobre o direito e a garantia fundamental à livre manifestação do pensamento na internet, os termos da vedação ao anonimato na internet, o livre exercício da atividade econômica na internet, a organização e funcionamento das plataformas, serviços e mercados digitais na internet e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

⁴⁶ AGÊNCIA BRASIL. **Projeto de regulamentação de motoristas de aplicativos frustra especialistas**. Agência Brasil, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/projeto-de-regulacao-de-motoristas-de-aplicativos-frustra-especialistas>. Acesso em: 30 maio 2025.

⁴⁷ AGÊNCIA BRASIL. **Consulta pública sobre regulação de redes sociais vai até o dia 17**. Agência Brasil, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2025-06/consulta-publica-sobre-regulacao-de-redes-sociais-vai-ate-o-dia-17>. Acesso em: 30 maio 2025.

⁴⁸ RELATÓRIO ECONÔMICO. **Plataformas Digitais no Brasil: desafios da regulação e da justiça social**. Fundação Friedrich Ebert, 2024. p. 29. Disponível em: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/2024_03_plataformas.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

Portanto, embora os argumentos contrários à regulamentação defendam a preservação de um ecossistema inovador e competitivo, é necessário ponderar até que ponto a ausência de regulação efetiva pode contribuir para a precarização do trabalho e para a consolidação de desigualdades. O debate deve, portanto, buscar um ponto de equilíbrio entre a sustentabilidade econômica das plataformas e a garantia de condições mínimas de trabalho e proteção social para quem as movimentam.

Os efeitos da regulação sobre o mercado de trabalho e a inovação são tema de controvérsia. Para alguns setores empresariais, normas mais rígidas podem gerar custos adicionais, reduzir a atratividade do setor e dificultar a expansão de serviços digitais⁴⁹. A uberização é frequentemente apresentada como uma alternativa flexível de geração de renda, que promove o empreendedorismo e reduz o desemprego friccional.

Contudo, a literatura especializada e experiências internacionais indicam que a desregulamentação também acarreta custos econômicos e sociais significativos. A ausência de proteção trabalhista expõe os trabalhadores a longas jornadas, baixa remuneração, ausência de cobertura previdenciária e insegurança jurídica⁵⁰. Nesse contexto, a regulamentação aparece como condição necessária para um crescimento econômico sustentável e inclusivo.

Estudos indicam que plataformas digitais podem, quando reguladas de forma adequada, reduzir disparidades de gênero, barreiras geográficas e custos de transação, beneficiando principalmente as pequenas e médias empresas⁵¹. A experiência europeia com a Lei dos Mercados Digitais (*Digital Markets Act* – DMA) e a Lei dos Serviços Digitais (*Digital Services Act* – DSA) reforça a tese de que é possível promover competitividade e inovação sem abdicar da proteção aos direitos fundamentais⁵². A DMA tem como objetivo garantir que plataformas digitais que atuam como “*gatekeepers*” – ou guardiões de acesso ao mercado – não abusem de sua posição dominante, assegurando condições equitativas para outras empresas e maior liberdade de escolha para os consumidores. Já a DSA impõe obrigações de transparência, de responsabilização e de mitigação de riscos sistêmicos às grandes plataformas online, estabelecendo, por exemplo, que estas conduzam avaliações periódicas de riscos relacionados

⁴⁹ RELATÓRIO ECONÔMICO, ref. 48, p. 26.

⁵⁰ COUTINHO, ref. 16, p. 17.

⁵¹ RELATÓRIO ECONÔMICO, ref. 48, p. 26.

⁵² PARLAMENTO EUROPEU. **A Lei dos Mercados Digitais e Serviços Digitais da UE explicadas**. Parlamento Europeu, 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20211209STO19124/a-lei-dos-mercados-digitais-e-da-lei-dos-servicos-digitais-da-ue-explicadas>. Acesso em: 13 abr. 2025.

a direitos fundamentais, como liberdade de expressão, proteção de dados e combate à desinformação⁵³.

Nesse contexto, é pertinente observar como o Brasil tem buscado construir seus próprios mecanismos de regulação e proteção. Ainda que não exista, até o momento, uma estrutura normativa comparável à das diretivas europeias, algumas ferramentas institucionais vêm sendo mobilizadas para lidar com as lacunas do modelo tradicional. A Carteira de Trabalho Digital, por exemplo, que substituiu a versão física, tem sido utilizada como instrumento de registro formal dos vínculos reconhecidos pela Justiça do Trabalho. Contudo, sua utilização permanece limitada, já que depende do reconhecimento jurídico prévio da existência de relação de emprego, o que, na prática, exclui a maior parte dos trabalhadores de plataformas, ainda inseridos em contextos de informalidade⁵⁴.

Outros países adotaram modelos mais flexíveis. No Chile, a lei reconhece o trabalhador de plataforma como autônomo ou dependente, dependendo da relação concreta de trabalho, mas garante direitos mínimos como seguro de acidentes e acesso à seguridade social⁵⁵. No Uruguai, o modelo do “monotributo” oferece cobertura previdenciária a autônomos sem obrigá-los a constituir empresa formal. Na França, as plataformas são obrigadas a fornecer seguros privados, mesmo para trabalhadores não reconhecidos como empregados⁵⁶.

No Brasil, o PL 12/2024 dos motoristas de aplicativos cria a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, que prevê contribuições à Previdência e acordos coletivos, mas não reconhece vínculo empregatício. Especialistas apontam que esse modelo cria uma categoria intermediária que combina obrigações com poucos direitos, gerando risco de fragmentação do mercado de trabalho⁵⁷.

Outras propostas envolvem a criação de órgãos reguladores independentes ou estruturas de autorregulação supervisionada, como sugerem debates em torno do PL 2630/2020. A União Europeia, por exemplo, instituiu instâncias de supervisão com presença estatal, empresarial e da sociedade civil. Na Espanha, a função de coordenação foi atribuída à Comissão Nacional de Mercados e da Concorrência (CNMC)⁵⁸.

⁵³ DATA PRIVACY BRASIL. **Relatório sobre referências internacionais em regulação de plataformas digitais**. São Paulo: Data Privacy Brasil, 2023. Disponível em: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2023/04/WEB_V3-Relatorio-sobre-ref-internacionais-em-regulacao-de-plataformas_19-04.pdf. Acesso em: 19 jun. 2025.

⁵⁴ eSocial. Carteira de Trabalho Digital e sua integração com o sistema.

⁵⁵ FERNANDES, André Lucas; VALVERDE, Danielle Novaes; CONSTANT, Isabel Meira; VALOIS, Rhaiana Caminha. **Modelos de sistemas regulatórios para supervisão de plataformas digitais**. Recife: Ip.Rec, 2023.

⁵⁶ *Idem*.

⁵⁷ AGÊNCIA BRASIL, ref. 46, p. 26.

⁵⁸ FERNANDES, André Lucas; VALVERDE, Danielle Novaes; CONSTANT, Isabel Meira; VALOIS, Rhaiana Caminha. **Modelos de sistemas regulatórios para supervisão de plataformas digitais**. Recife: Ip.Rec, 2023.

Esses modelos demonstram que há alternativas viáveis à simples dicotomia entre “empregado CLT” e “autônomo informal”. A construção de soluções híbridas, com proteção social em camadas, pode oferecer um caminho mais justo e eficaz.

2.3 Perspectivas futuras e recomendações

Pensar no futuro do trabalho em plataformas é entender que esse tipo de atividade não vai desaparecer. O que precisa mudar é a forma como ela é tratada pela legislação. Hoje, muitos trabalhadores ficam numa espécie de limbo jurídico: não têm os direitos garantidos de quem é formalizado, mas também não têm total autonomia como autônomos. Como dizem Silva e Gomes, “a flexibilidade não pode virar desculpa para a erosão dos direitos trabalhistas; a tecnologia deve caminhar de mãos dadas com políticas que promovam um ambiente justo e equitativo”⁵⁹. O desafio é encontrar um meio-termo: um modelo que proteja quem trabalha sem atrapalhar a inovação.

Um primeiro passo é garantir previsibilidade. Isso ajuda empresas a investirem com mais segurança, dá ao Estado mais controle sobre a arrecadação e permite que os trabalhadores saibam o que esperar. A Confederação Nacional das Seguradoras lembra que até quem já trabalha com risco só investe quando há regras claras e debatidas⁶⁰. Sem isso, tudo vira incerteza: para quem empreende, para quem trabalha e para o poder público.

No entanto, somente ter regras claras não resolve tudo. É preciso reconhecer que existem diferentes perfis de trabalhadores de aplicativo. Há trabalhadores que fazem duas corridas por semana e tem quem dependa disso para viver. A regulação precisa levar isso em conta. Durante uma audiência pública no Senado, em maio de 2025, parlamentares falaram em “gatilhos de proteção”⁶¹. Seriam regras que só se aplicam quando o trabalhador atinge certa renda ou jornada. A ideia é não tratar todo mundo igual quando, na prática, as situações são bem

⁵⁹ SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira. Direito trabalhista e a “uberização” do trabalho: precarização ou liberdade. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 1684-1690, 2024.

⁶⁰ CNSEG. Confederação Nacional das Seguradoras. **Previsibilidade e diálogo**: quais são os caminhos para uma regulação eficiente no setor de seguros. 27 maio 2025. Disponível em: <https://cnseg.org.br/noticias/previsibilidade-e-dialogo-quais-sao-os-caminhos-para-uma-regulacao-eficiente-no-setor-de-seguros>. Acesso em: 2 jun. 2025.

⁶¹ BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Sociais. **CAS debate situação de trabalhadores por aplicativo e possíveis caminhos para regulamentação**. Rádio Senado, 7 maio 2025.

diferentes. Segundo a Gazeta do Povo, esse é “o único caminho realista entre tecnologia, inovação e justiça social”⁶².

Nessa linha, tem ganhado força a proposta de uma Carteira de Trabalho Digital 2.0⁶³, com contribuições proporcionais ao tempo trabalhado. O trabalhador pagaria entre 4% e 8%, e a plataforma entre 8% e 18% do faturamento, conforme faixas progressivas. A ideia é garantir proteção previdenciária sem afastar quem quer entrar nesse mercado⁶⁴. Para testar esse modelo, uma boa saída seria usar um sandbox regulatório, como o que o Banco Central já usa com fintechs. Assim, seria possível experimentar soluções como seguro sob demanda ou benefícios portáteis, sem comprometer de imediato a flexibilidade operacional das plataformas⁶⁵.

Outro ponto importante é o diálogo entre as partes. Nenhuma regra vai funcionar se for feita só “de cima para baixo”. Conforme Oliveira, Magalhães e Bittencourt, “qualquer modificação legislativa precisa envolver, desde a origem, quem contrata e quem trabalha; caso contrário, a lei nasce velha e o conflito se arma nos tribunais”⁶⁶. Um bom exemplo foi o memorando entre Brasil e Espanha, assinado em maio de 2025, para trocar experiências sobre negociação coletiva em plataformas⁶⁷. Criar espaços formais de conversa entre empresas, sindicatos e governo é essencial para acompanhar as mudanças do setor.

Além disso, precisa-se olhar para o lado humano da coisa. Como mostra Rodrigues, muitos trabalhadores têm a impressão de que estão no controle – afinal, escolhem quando e como trabalhar –, mas, na prática, não conseguem prever sua renda nem controlar a demanda⁶⁸. Isso gera insegurança e desgaste. A proposta da Carteira 2.0 ajudaria a reduzir essa sensação de vulnerabilidade econômica, já que as contribuições seriam automáticas e proporcionais. Assim, o trabalhador conseguiria se planejar melhor para o futuro, como em casos de aposentadoria ou licença médica.

⁶² DESGRANGES, Nina. Motoristas de app e o futuro das relações de trabalho no Brasil. **Gazeta do Povo**, 13 fev. 2025. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/motoristas-de-app-e-o-futuro-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 2 jun. 2025

⁶³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Proposta da Carteira de Trabalho Digital 2.0 é discutida em grupo técnico sobre trabalho em plataformas**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/pl-dos-aplicativos>. Acesso em: 19 jun. 2025.

⁶⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Técnico Preliminar – Grupo de Trabalho.

⁶⁵ DANTAS, Camila Funaro Camargo Dantas. **Indústria do futuro exige ambiente regulatório do presente**. CNN Brasil, 8 mai. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/forum-opiniaio/industria-do-futuro-exige-ambiente-regulatorio-do-presente/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

⁶⁶ OLIVEIRA, Anderson Ribeiro; MAGALHÃES, Aline Caneiro; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. O diálogo social como instrumento de promoção do trabalho decente. **Revista Científica UNIFAGOC**, v. 6, n. 2, p. 37-52, 2021.

⁶⁷ BRASIL; ESPANHA. **Memorando de entendimento na área do Trabalho e Emprego**. 26 maio 2025. Disponível em: <https://agenciagov.etc.com.br>. Acesso em: 2 jun. 2025.

⁶⁸ RODRIGUES, Laura Bedoni. **A regulamentação das relações de trabalho provenientes da platformização no Brasil**. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023.

Outro problema é a falta de transparência dos algoritmos. A pesquisa de Abílio mostra que é o sistema da plataforma que decide quem recebe mais corridas, quem espera mais, quem gasta mais tempo e combustível⁶⁹. E ninguém tem acesso a essas informações. Por isso, seria justo exigir relatórios simples com dados sobre distâncias, tempo de espera e taxa de rejeição forçada. Isso ajudaria o trabalhador a entender sua própria rotina e evitaria que o Estado acabasse subsidiando empresas que repassam todos os custos para o prestador de serviço.

Por fim, a própria legislação precisa ser pensada como algo que evolui. Não adianta aprovar uma lei e achar que ela vai servir para sempre. Como dizem Silva e Gomes, “a legislação deve ser vista como um organismo vivo, capaz de se adaptar às mudanças do mercado de trabalho digital sem perder de vista a centralidade da dignidade humana”⁷⁰. Uma revisão a cada quatro anos, por exemplo, poderia ajudar a ajustar pontos que não funcionaram, com base em dados reais e atualizados.

No fim das contas, a regulamentação do trabalho por plataformas deve ser um processo constante, aberto ao diálogo e atento à realidade. Com regras mínimas, contribuições justas e participação dos envolvidos, é possível proteger os trabalhadores sem travar o crescimento do setor. O objetivo da regulamentação não é travar o avanço da tecnologia, mas garantir que ele aconteça de forma justa. É possível permitir que as plataformas continuem inovando, desde que isso não signifique abandonar quem está na base do sistema. Com regras claras, proteção social mínima e diálogo entre os envolvidos, o trabalho mediado por aplicativos pode evoluir sem deixar os trabalhadores desamparados.

⁶⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. A gestão algorítmica do trabalho e a invisibilidade do risco. *In*: Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira (org.). **Direito trabalhista e a “uberização” do trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.

⁷⁰ SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira, *op. cit.*, p. 1688.

CAPÍTULO 3 – A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTO À PERSPECTIVA NORMATIVA

3.1 Perspectivas protetivas a partir das demandas dos trabalhadores

O avanço das plataformas digitais como modelo dominante de intermediação de trabalho transformou profundamente o cotidiano profissional de entregadores, motoristas de aplicativo e trabalhadores de microtarefas. As mobilizações recentes, protagonizadas por essas categorias, escancaram um clamor por condições mais justas e dignas de trabalho. Entre as principais demandas estão a transparência na remuneração, a previsibilidade mínima de renda, o acesso à seguridade social, o direito à desconexão, a proteção contra bloqueios arbitrários e o reconhecimento de vínculos proporcionais à carga horária⁷¹.

A realidade desses trabalhadores revela uma dependência econômica acentuada. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (2022) indicam que 97% dos motoristas e 84% dos entregadores não possuem outra fonte de renda e tampouco têm controle sobre tarifas, rotas ou dinâmicas de preço⁷². Muitos enfrentam jornadas superiores a nove horas diárias, sem qualquer compensação pelo tempo ocioso, tampouco pelos custos com combustível, manutenção ou alimentação.

As consequências não se limitam ao bolso: atingem também a saúde. Um levantamento técnico conduzido pela Fundacentro em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA) identificou o aumento expressivo de quadros de ansiedade, distúrbios osteomusculares e acidentes, todos relacionados à lógica algorítmica de produtividade que não oferece pausas adequadas⁷³. Isso evidencia a urgência de um reconhecimento formal dos riscos ocupacionais inerentes a essa modalidade de trabalho.

No campo da organização coletiva, também há entraves importantes. Desde 2020, movimentos como o *Breque dos Apps*⁷⁴ vêm promovendo paralisações em âmbito nacional. Em 31 de março e 1º de abril de 2025, uma nova greve unificada levou às ruas pautas como: taxa mínima de R\$ 10 por entrega (até 4 km), adicional de R\$ 2,50 por quilômetro excedente,

⁷¹ MONTEIRO, Solange. Trabalho por aplicativo: flexibilidade conta, mas tendência é por segurança. **Conjuntura Econômica**, 2025.

⁷² IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2022**. Brasília: IBGE, 2023.

⁷³ FUNDACENTRO; UFBA. Fundação Jorge Duprat Figueiredo; Universidade Federal da Bahia. **Levantamento sobre saúde e segurança de entregadores e motoristas**. Salvador: Fundacentro/UFBA, 2024.

⁷⁴ CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; PEREIRA, Sùllivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1–29, 2020, p. 6.

proibição de agrupamento de entregas sem remuneração proporcional, assistência em caso de acidentes e a exigência de que os trabalhadores participem diretamente das negociações de regulação⁷⁵.

Durante a pandemia de COVID-19, embora considerados “essenciais”, entregadores e motoristas não receberam prioridade na vacinação nem tiveram garantido o fornecimento de EPIs, revelando uma ausência gritante de políticas públicas voltadas à sua proteção⁷⁶. Isso reforça o sentimento de invisibilidade social que recai sobre essas categorias.

E essa invisibilidade se estende também aos chamados *ghost workers* – trabalhadores responsáveis por tarefas como moderação de conteúdo ou rotulagem de dados, muitas vezes remunerados de forma precária e sem qualquer vínculo reconhecido⁷⁷. No Brasil, essa realidade se manifesta especialmente em plataformas como o Amazon Mechanical Turk, onde milhares de pessoas realizam microtarefas essenciais para o treinamento de inteligências artificiais, mas sem qualquer proteção legal ou vínculo reconhecido, atuando de forma anônima e precarizada⁷⁸.

O relatório *Fairwork Brazil Ratings 2023* confirma essa precariedade. Nenhuma das principais plataformas operando no país – como 99, Americanas Entrega Flash, AppJusto, GetNinjas, iFood, Lalamove, Loggi, Parafuzo e Rappi – atende integralmente aos critérios mínimos de trabalho decente: remuneração justa, condições adequadas, representação coletiva e proteção⁷⁹. A ausência de uma regulamentação clara abre espaço para que as empresas estabeleçam suas próprias regras – quase sempre desfavoráveis aos trabalhadores.

Como retrata uma das entrevistas incluídas no relatório:

Em geral, os trabalhadores entrevistados destacaram a ausência de transparência nas métricas que definem sua performance, os critérios de bloqueio de contas e o valor efetivo recebido por tarefa. Muitos relataram medo constante de perder o acesso à plataforma sem qualquer justificativa clara ou possibilidade de defesa. Essa

⁷⁵ BRASIL DE FATO. “Ou aceitam nossas demandas ou a pressão será maior”, diz liderança de entregadores de apps. **Brasil de Fato**, 3 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/03/ou-aceitam-nossas-demandas-ou-a-pressao-sera-maior-diz-lideranca-de-entregadores-de-apps/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek; GROHMANN, Rafael; WEISS, Henrique Chevrand. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. **Journal of Labor and Society**, [s.l.], v. 24, n. 4, p. 1–19, 2021.

⁷⁷ GRAY, Mary; SURI, Siddharth. **Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass**. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

⁷⁸ VIANA, Rafael. **Como a Amazon montou uma plataforma de “bicos” para treinar inteligências artificiais**. Gizmodo Brasil, 17 jun. 2024. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/amazon-mechanical-turk-plataforma-bicos-ia/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

⁷⁹ FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2023: still pursuing decent work in the platform economy**. Oxford, UK: Oxford Internet Institute, 2023. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

insegurança permanente compromete a saúde mental e mina a confiança na mediação tecnológica como instrumento de progresso⁸⁰.

A baixa remuneração e o risco de insegurança alimentar são outras preocupações frequentes. Pesquisa da Universidade Federal Fluminense com 500 entregadores no Rio de Janeiro mostrou uma média de R\$ 5,68 por hora líquida trabalhada, com jornadas semanais que chegam a 63 horas. Entre os participantes, 73% se autodeclararam pretos ou pardos, evidenciando o recorte racial da precarização⁸¹.

Além dos protestos de rua, cresce uma estratégia jurídica complementar: o número de ações trabalhistas buscando o reconhecimento de vínculo empregatício com aplicativos aumentou 1.400% desde 2019, totalizando quase 40 mil processos judiciais e mais de R\$ 3 bilhões em valores pleiteados⁸². Isso sinaliza que a insatisfação já rompeu a barreira do ativismo e chegou ao Judiciário.

Por fim, é importante observar o que pensam esses trabalhadores sobre o futuro da regulação. Um levantamento realizado em 2023 com entregadores do Distrito Federal mostrou que 38,1% preferem uma remuneração combinada entre hora logada e taxa por entrega. Mais de 60% apontam a seguridade social – seguro contra acidentes, auxílio-doença e INSS – como prioridade. EPIs, pontos de apoio e transparência nos bloqueios também figuram entre os principais pedidos⁸³.

Essas vozes trazem um alerta: a regulação do trabalho mediado por plataformas digitais não pode ignorar o cotidiano real de quem vive disso. As reivindicações são claras e vão além do vínculo jurídico formal – pedem inclusão, proteção e respeito. A escuta atenta a essas demandas é o ponto de partida para qualquer tentativa séria de regulamentação, e é justamente sobre isso que trataremos no próximo tópico, ao analisar as propostas legislativas em andamento no Brasil.

⁸⁰ ENCONTRO ANPOCS 2024. Políticas do trabalho uberizado: organização e ação coletiva. *Anais* [...], Campinas: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 2024.

⁸¹ AGÊNCIA BRASIL. Estudo faz mapeamento das condições de trabalho dos motoboys. *Agência Brasil*, 25 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/de/node/1540103>. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁸² ESTADÃO. Ações trabalhistas que pedem vínculo com apps aumentaram 14 vezes desde 2019. *Estadão*, 13 jul. 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/07/13/acoes-trabalhistas-que-pedem-vinculo-com-apps-aumentaram-14-vezes-desde-2019.htm>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁸³ FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro; SANTOS, Kethury Magalhães; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de *survey* aplicada em 2023. *Mercado de Trabalho*, Brasília, v. 1, n. 77, p. 197–214, 2024.

3.2 Propostas legislativas em andamento no Brasil

A regulamentação do trabalho subordinado às plataformas digitais no Brasil ainda está em disputa. Em maio de 2023, o Governo Lula instituiu pelo Decreto nº 11.513 um Grupo de Trabalho (GT) tripartite, no âmbito do MTE, reunindo representantes de trabalhadores, empresas e governo com o objetivo de elaborar proposta de regulamentação para os serviços intermediados por plataformas digitais⁸⁴. O relatório desse GT foi sistematizado pela Data Privacy Brasil no documento “Tendências emergentes na regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil”, que analisa desde os conflitos entre plataformas e trabalhadores até expectativas do governo sobre seguridade social⁸⁵.

Desse GT emergiu o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que propõe a criação da categoria profissional de “trabalhador autônomo de plataforma”⁸⁶, cristianizada como um protagonismo estatal moderado. O projeto prevê: transparência nos algoritmos; aposentadoria digna; auxílio por acidentes ou doenças ocupacionais; pensão por morte; licença-maternidade; remuneração mínima de R\$ 32,10 por hora (computada da aceitação até o término das viagens); jornada de até 8 horas/dia (podendo chegar a 12, com pausas obrigatórias); descanso mínimo de 11 horas entre turnos; e contribuição previdenciária compartilhada entre plataforma e trabalhador⁸⁷.

No entanto, a proposta é controversa. Primeiro, porque só se aplica aos motoristas de aplicativo – não alcança entregadores, por não ter havido consenso no grupo⁸⁸. Segundo, porque a jornada máxima, restrição rara ao que deveria ser “autônomo”, e o quantitativo monetário mínimo impõem nova regulação mais rígida – gerando críticas de setores que defendem ampla liberdade contratual. Por outro lado, isso pode trazer mais estabilidade ao trabalho com plataformas, ao garantir previsibilidade mínima de renda, limitar jornadas exaustivas e assegurar o acesso a benefícios previdenciários e sociais.

A Câmara dos Deputados também debate outras iniciativas legislativas. Em abril de 2024, o PL 536/2024, proposto pelo Partido Liberal, originado na Frente Parlamentar em Defesa

⁸⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Decreto nº 11.513/2023**. Institui Grupo de Trabalho para o trabalho em plataformas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 14 abr. 2025.

⁸⁵ DATA PRIVACY BRASIL. **Tendências emergentes na regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dataprivacybr.org/data-privacy-brasil-analisa-propostas-de-regulacao-do-trabalho-plataformizado-no-brasil/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

⁸⁶ “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”.

⁸⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **PLP 12/2024**. Projeto de Lei Complementar dos Aplicativos, 2024.

⁸⁸ *Idem*.

dos Motoristas e Motoentregadores por Aplicativos, buscou instituir remuneração com base em quilômetros rodados, sugerindo que “limitar a remuneração às horas trabalhadas pode penalizar motoristas que realizam viagens longas e aumenta o risco de jornadas exaustivas”⁸⁹. A divergência de agendas evidencia a disputa sobre qual modelo garantiria maior segurança e liberdade.

Durante os debates, alguns parlamentares destacaram a necessidade de escutar as bases trabalhadoras sem cair na romantização da flexibilidade. Como registrado em ata da audiência pública realizada em 17 de abril de 2024:

A flexibilidade que para muitos foi celebrada como sinônimo de autonomia, hoje é acompanhada por inseguranças, falta de proteção social e jornadas exaustivas. Precisamos ouvir todas as vozes dos trabalhadores... buscar, juntos, um modelo de regulação justa, moderna e eficaz⁹⁰.

Paralelamente, tramita na Câmara o PL 2355/2021 (e outras proposições apensadas), que propõem a regulamentação do trabalho por entregadores de plataforma, contemplando jornada, previdência e segurança no trabalho⁹¹. Já nas centrais sindicais, a Agenda Legislativa 2025 (Dieese) defende enquadramento de motoristas como trabalho intermitente (PL 1976/2021, PL 773/2023) e penalidades para plataformas que utilizem práticas discriminatórias por algoritmos⁹².

As divergências refletem uma intensa disputa entre atores que defendem maior proteção trabalhista e aqueles que priorizam modelos mais flexíveis de regulação. Entre os primeiros, há críticas por considerarem que o PLP 12/2024 não garante inclusão plena no regime CLT, sendo visto como possível rebaixamento de direitos⁹³. Já entre os defensores de menor intervenção estatal, o argumento principal é o de que o projeto limita a liberdade dos trabalhadores: “deveria considerar quilômetros, não horas, e respeitar autonomia total”⁹⁴. Essa narrativa promove a ideia de que a liberdade contratual estaria sendo ameaçada por uma regulação excessiva.

⁸⁹ MOBILETIME. **Trabalhadores de apps no Congresso debatem quilometragem**, 2024. Disponível em: <https://www.mobilettime.com.br/noticias/20/12/2024/trabalhadores-de-apps>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁹⁰ BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Sociais. **CAS debate situação de trabalhadores por aplicativo e possíveis caminhos para regulamentação** [fala da senadora Leila Barros]. Rádio Senado – Agência Senado, 7 maio 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2025/05/07/cas-debate-situacao-de-trabalhadores-por-aplicativo-e-possiveis-caminhos-para-regulamentacao>. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁹¹ DIEESE. **Agenda Legislativa 2025**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁹² *Idem*.

⁹³ DATA PRIVACY BRASIL, ref. 85, p. 35.

⁹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Debates sobre PL 536/2024**. *Op. cit.*

Nesse cenário, a resistência das empresas também se impõe com força. Associações como a Amobitec⁹⁵ (que reúne Uber, 99, iFood e outras plataformas) e o Movimento Inovação Digital⁹⁶ (MID) têm atuado intensamente no Congresso Nacional para defender um modelo que preserve a chamada “autonomia com flexibilidade”. Segundo análise do Grupo Cruvinel, essas entidades afirmam que propostas como o PLP 12/2024 são “intervencionistas” e colocam em risco o modelo de negócio baseado na desintermediação e no uso de tecnologia. Os representantes dessas empresas classificaram como “absurdas” as exigências de piso salarial e de limites de jornada, alegando que a regulação pode gerar “insegurança jurídica, aumento de custos e desemprego”⁹⁷.

Em termos institucionais, o STF iniciou em dezembro de 2024 julgamento com repercussão geral para decidir se motoristas da Uber caracterizam vínculo empregatício, e o desfecho pode impactar as negociações legislativas e a definição da categoria profissional⁹⁸.

A governança algorítmica também marca presença no debate. A Data Privacy Brasil alerta que: “é urgente incluir dispositivos que limitam práticas algorítmicas arbitrárias e garantem auditabilidade e transparência das plataformas”⁹⁹.

Isso busca disciplinar critérios de bloqueios, notas, promoção e punição, que hoje acontecem sem explicações e sem canais de defesa para os trabalhadores.

Além das leis formais, há iniciativas administrativas: portarias e grupos consultivos no MTE, Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO) e Ministério Público do Trabalho (MPT) para inspecionar algoritmos, gerar relatórios públicos de bloqueios e organizar consulta à sociedade¹⁰⁰. São ações destinadas a tornar a regulação operacional – para além da letra fria da lei – em uma regulação cotidiana.

Nesse mesmo espectro, sindicatos e ONGs promovem audiências públicas (Câmara, Senado, MTE) desde março de 2024. Já as plataformas realizam lobby intenso para mitigar possíveis impactos regulatórios. Segundo reportagem do Jornal USP, representantes empresariais argumentam que qualquer mudança deve preservar a sustentabilidade do modelo

⁹⁵ AMOBITEC. **Quem somos**. São Paulo: Amobitec, 2019. Disponível em: <https://amobitec.org/quem-somos/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁹⁶ MOVIMENTO INOVAÇÃO DIGITAL. **Sobre**. São Paulo: MID, 2022. Disponível em: <https://movimentoinova.org.br/sobre/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁹⁷ GRUPO CRUVINEL. **Regulamentação das plataformas digitais no Brasil: o impacto da volta de Trump ao poder**. 2025. Disponível em: <https://grupocruvinel.com.br/blog-detahes/regulamentacao-das-plataformas-digitais-no-brasil-o-impacto-da-volta-de-trump-ao-poder>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Brasília: Agência Brasil, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁹⁹ DATA PRIVACY BRASIL, ref. 85, p. 35.

¹⁰⁰ GOV.BR. **Portarias e audiências sobre regulação de plataformas**. Maio 2025.

tecnológico, enquanto juristas e sindicatos apontam a assimetria de poder entre trabalhador e algoritmo como justificativa para medidas compensatórias¹⁰¹. O confronto entre os atores se dá também no terreno público: redes sociais, veículos especializados e debates na mídia acabam se tornando palcos da disputa simbólica e política.

Ao final de 2025 – e com o prosseguimento do PLP 12, dos PLs apensados, do PL 536 e da repercussão geral no STF – o Brasil pode consolidar uma legislação inovadora, mas ainda há dúvidas: esses projetos serão capazes de assegurar jornada justa, previdência social, direitos trabalhistas e controle algorítmico equitativo? Ou a articulação política terminará por impor concessões a favor das plataformas?¹⁰²

O cerne da questão é a construção de um modelo híbrido de regulação, que combine autonomia e flexibilidade com salvaguardas trabalhistas – especialmente previdência social, descanso, transparência e segurança no trabalho. E, para alinhar o país às melhores práticas, torna-se fundamental analisar experiências internacionais, compará-las com o Brasil e adaptá-las à nossa realidade: proposta que será detalhada no próximo tópico.

3.3 Experiências internacionais e modelos regulatórios

A regulamentação do trabalho em plataformas digitais tem avançado de maneira desigual no cenário internacional, evidenciando diferentes visões sobre o equilíbrio entre inovação tecnológica, direitos sociais e proteção jurídica dos trabalhadores. Países como Espanha, Portugal e Reino Unido adotaram modelos mais protetivos, enquanto outras nações optaram por abordagens mais flexíveis ou fragmentadas, revelando um laboratório global de soluções para um fenômeno ainda em transformação¹⁰³.

A experiência espanhola, marcada pela promulgação da chamada “Lei Rider” (Real Decreto-lei 9/2021), representa uma tentativa firme de formalização das relações de trabalho entre plataformas de entrega e entregadores. A norma consagrou uma presunção de laboralidade com base na ingerência das plataformas sobre a atividade dos trabalhadores. A decisão da

¹⁰¹ JORNAL USP. Aplicação das leis trabalhistas nas plataformas digitais: entre a busca por direitos e a resistência das empresas. **Jornal da USP**, 31 maio 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/podcast/em-dia-com-o-direito-33-aplicacao-das-leis-trabalhistas-nas-plataformas-digitais-entre-a-busca-por-direitos-e-a-resistencia-das-empresas/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

¹⁰² BRASIL DE FATO. Artigo: Regulamentação do trabalho subordinado às plataformas – disputas e narrativas. **Brasil de Fato**, 13 maio 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/05/13/artigo-regulamentacao-do-trabalho-subordinado-as-plataformas-disputas-e-narrativas-a-direita/>

¹⁰³ DATA PRIVACY BRASIL, ref. 53, p. 27.

Suprema Corte espanhola, no caso da Glovo¹⁰⁴, estabeleceu que os riders estavam inseridos na estrutura organizacional da empresa, submetidos à gestão algorítmica, controle de preços, avaliações e sanções. Como expressa o acórdão: “tanto a forma de prestação do serviço como o seu preço e forma de pagamento são estabelecidos pela Glovo; a empresa emite instruções que lhe permitem controlar o processo produtivo e instituiu meios de controlo que incidem sobre a atividade e não apenas sobre o resultado”¹⁰⁵.

Apesar da proteção jurídica conferida, os efeitos práticos da lei foram controversos. Em poucos meses, mais de 10 mil postos de trabalho foram encerrados, empresas como a Deliveroo¹⁰⁶ deixaram o país e houve crescimento da informalidade no setor. Tais resultados sugerem que a imposição de vínculos rígidos pode gerar respostas adversas por parte do mercado, especialmente em modelos de negócios com baixa margem e forte dependência de flexibilidade¹⁰⁷. O relatório do Data Privacy Brasil também aponta que a medida “teve o mérito de enfrentar frontalmente o problema da informalidade, mas precisa ser constantemente recalibrada para preservar os objetivos de proteção sem inviabilizar o modelo de negócios”¹⁰⁸.

Portugal, por sua vez, optou por uma abordagem legal mais calibrada, ao criar o artigo 12-A do Código do Trabalho (Lei n.º 13/2023)¹⁰⁹, que estabelece uma presunção de laboralidade sempre que se verificarem ao menos duas de seis condições, como controle de jornada, poder disciplinar ou uso de algoritmos para supervisão. O jurista João Leal Amado pontua: “Cremos que uma presunção legal deste tipo [...] seria muito útil, em ordem a destrinçar as situações de trabalho dependente que aqui proliferam daquelas em que existe real autonomia por parte do prestador de serviço”¹¹⁰.

¹⁰⁴ No caso julgado em 25 de setembro de 2020, a Suprema Corte da Espanha reconheceu que um entregador da plataforma Glovo mantinha vínculo empregatício, pois a empresa exercia controle direto sobre a forma de prestação do serviço, fixava preços, supervisionava os trabalhadores via aplicativo e detinha poder disciplinar. A Corte concluiu que a Glovo não era mera intermediária, mas verdadeira empregadora, caracterizando subordinação típica da relação de trabalho.

¹⁰⁵ ESPANHA. Tribunal Supremo. **Sentencia n.º 805/2020**, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹⁰⁶ DELIVEROO PLC. **About us**. Disponível em: <https://corporate.deliveroo.co.uk/about-us/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

¹⁰⁷ SILVÉRIO, Rafaela. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da suprema corte do Reino Unido no caso Uber BV & Ors v Aslam & Ors. **Revista TST**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 184–204, 2023.

¹⁰⁸ DATA PRIVACY BRASIL, Relatório sobre referências internacionais em regulação de plataformas digitais. São Paulo: **Data Privacy Brasil**, 2023, p. 14.

¹⁰⁹ PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023**, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, adicionando o artigo 12.º-A (presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital). Diário da República, 1.ª série — n.º 66, p. 8.

¹¹⁰ AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 239–265, 2021. p. 298–299.

Mais do que afirmar um vínculo de emprego, a norma portuguesa cria uma estrutura de análise que respeita a complexidade das relações nas plataformas digitais. Além disso, prevê responsabilidade solidária das plataformas digitais em caso de intermediação por terceiros, ampliando a proteção sem inviabilizar o modelo de negócios. Como observa o autor: “há um meio-termo [...] a qualificação dos prestadores de atividade via plataformas digitais como trabalhadores autónomos economicamente dependentes, com um estatuto jurídico equiparado [...] ao dos trabalhadores subordinados”¹¹¹.

No Reino Unido, a Suprema Corte estabeleceu importante precedente ao reconhecer os motoristas da Uber como “*workers*” no caso *Uber BV v. Aslam*. O tribunal rejeitou a narrativa da empresa de que os condutores eram empreendedores independentes, reconhecendo que o controle exercido pela plataforma, desde o preço até a interação com os clientes, configurava relação de subordinação. A pesquisadora Rafaela Silvério destaca que:

[...] a Corte manteve o entendimento de que todo o tempo despendido pelo motorista, incluindo o tempo “em serviço” conectado ao aplicativo e disponível para aceitar viagens, é “tempo de trabalho” para fins de determinar o momento em que o motorista está prestando serviços para a Uber sob contrato de trabalho¹¹².

Adicionalmente, a decisão também garantiu a esses trabalhadores acesso a direitos como salário-mínimo, férias e proteção contra discriminação, consolidando uma linha interpretativa protetiva mesmo em modelos intermediários¹¹³.

Na França, a jurisprudência também evoluiu para reconhecer a subordinação nas relações de trabalho com plataformas digitais. Conforme exposto por Silvério, a Justiça francesa já reconheceu motoristas da Uber como funcionários, reforçando a tendência europeia de maior proteção aos trabalhadores da *gig economy*¹¹⁴.

Já nos Estados Unidos, o cenário é marcado por forte resistência à reclassificação dos trabalhadores de plataformas. A experiência da Califórnia com a lei AB-5, que buscava presumir vínculo empregatício, gerou intensa reação das empresas e foi posteriormente atenuada por meio da Proposta 22. Uma alternativa que criou uma categoria *sui generis* de trabalhador independente com direitos limitados, o que demonstra as tensões entre regulação e modelo de

¹¹¹ *Idem*, p. 300.

¹¹² SILVÉRIO, *op. cit.*, p. 195.

¹¹³ *Ibid.*, p. 189.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 186.

negócios. Em paralelo, outras legislações americanas, como a AB-587, enfatizam mais a transparência e prestação de contas das plataformas do que a relação de trabalho em si¹¹⁵.

Em comparação com esses modelos, o Brasil tem avançado de forma mais tímida e fragmentada na regulação do trabalho em plataformas digitais. O PLP nº 12/2024, por exemplo, propõe um modelo híbrido de vínculo, com direitos mínimos garantidos, mas ainda se mantém distante de estruturas mais protetivas como as adotadas na Europa. Para João Leal Amado, “O Brasil ainda não adotou presunções legais fortes de laboralidade, como na Espanha ou Portugal, e isso pode comprometer a eficácia da proteção jurídica dos trabalhadores digitais, em especial diante do controle algorítmico que caracteriza o setor”¹¹⁶.

O relatório elaborado pelo Data Privacy Brasil mapeia abordagens adotadas em 71 países, destacando a importância de princípios como transparência, responsabilidade e proteção de direitos humanos. A experiência europeia de tentar incorporar a regulação das plataformas a um marco de governança digital mais amplo, especialmente com diretrizes da União Europeia, pode oferecer um modelo mais estruturado. “A proposta de Diretiva Europeia sobre o trabalho nas plataformas digitais [...] constará, ao que se pensa, o estabelecimento de uma ‘presunção de laboralidade’”¹¹⁷.

Como síntese dessas experiências, é possível afirmar que modelos regulatórios bem-sucedidos tendem a combinar presunções jurídicas com análise fática, reconhecer a natureza híbrida do trabalho nas plataformas e estabelecer responsabilidade das empresas mesmo sem vínculo clássico de emprego. O Direito Comparado revela que não há solução única, mas a exclusão dos trabalhadores da proteção mínima é sempre a pior alternativa. Como afirmou João Leal Amado:

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: [...] mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, [...] a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas [...] e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária¹¹⁸.

¹¹⁵ MIGALHAS. Regulamentação do trabalho por plataformas domina debates na OIT. **Migalhas**, 17 jun. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/432884/regulamentacao-do-trabalho-por-plataformas-domina-debates-na-oit>. Acesso em: 25 jun. 2025.

¹¹⁶ AMADO, João Leal. **Plataformas digitais e direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2023, p. 311.

¹¹⁷ DATA PRIVACY BRASIL, ref. 53, p. 27.

¹¹⁸ AMADO, *op. cit.*, p. 312.

Tais constatações reforçam que, diante da assimetria de poder entre plataformas e trabalhadores, cabe ao Direito funcionar como instrumento de equilíbrio. A proteção jurídica não deve ser vista como entrave à inovação, mas como mecanismo civilizatório para garantir condições mínimas de trabalho digno em meio às novas tecnologias.

CONCLUSÃO

A transformação do trabalho mediado por plataformas digitais é um dos grandes desafios regulatórios do nosso tempo. Esta pesquisa buscou compreender, com profundidade e empatia, as múltiplas dimensões dessa realidade – suas promessas de flexibilidade e inovação, mas também suas contradições, precariedades e zonas de silêncio jurídico.

O que se revelou ao longo da análise é que o modelo atual não atende plenamente a nenhum dos lados envolvidos. Aos trabalhadores, faltam garantias mínimas de proteção, previsibilidade de renda e segurança social. Às empresas, falta um ambiente regulatório claro e estável que permita inovar com responsabilidade. E ao Estado, falta um instrumento moderno, capaz de acolher a complexidade dessas relações sem repetir velhas fórmulas nem impor soluções apressadas.

Entre os diversos pontos discutidos, destacou-se a tensão persistente entre relação de trabalho e relação de emprego – distinção que, embora técnica, carrega profundas implicações jurídicas e sociais. Muitas das plataformas operam justamente nesse limbo, onde há trabalho, mas se nega o vínculo empregatício, deslocando responsabilidades e deixando os trabalhadores desprotegidos. Esse vazio normativo, longe de ser neutro, alimenta a precarização e o desequilíbrio nas relações.

Defender uma regulamentação não significa desejar o engessamento do setor ou limitar seu potencial tecnológico. Ao contrário: significa reconhecer que inovação e justiça social podem caminhar juntas. Que é possível identificar os limites da autonomia prometida pelas plataformas sem ignorar os avanços que elas proporcionaram. Que é viável proteger sem paralisar, incluir sem sufocar, escutar sem impor.

Como evidenciado ao longo dos capítulos, diversos países vêm tentando encontrar esse equilíbrio, com erros e acertos. A experiência internacional demonstra que é possível construir caminhos alternativos, modelos híbridos, categorias intermediárias, regimes contributivos flexíveis. O Brasil também já buscou soluções criativas para novas formas de trabalho: o trabalho avulso e o intermitente, apesar de seus limites, representaram tentativas de inclusão e formalização fora do eixo clássico da CLT. Agora, com as plataformas, apresenta-se uma nova oportunidade de acerto – aprendendo com o passado, mas com foco no futuro.

É necessário partir do reconhecimento de que a plataformização das relações de trabalho é uma realidade irreversível. Em vez de negá-lo ou romantizá-lo, cabe enfrentá-lo com coragem, honestidade intelectual e abertura ao diálogo. Qualquer avanço só será possível se considerados todos os lados: trabalhadores, empresas, Estado e sociedade.

Esta monografia se posiciona de forma firme ao lado dos trabalhadores, por entender que nenhuma inovação pode justificar a vulnerabilidade. Ao mesmo tempo, reconhece-se que o empreendedor, sobretudo o pequeno, também deve ser escutado. Ele não é o adversário. A construção de um marco regulatório justo depende, necessariamente, de escuta qualificada, estudo técnico e vontade política.

O futuro do trabalho nas plataformas ainda está em disputa. A escolha que o Brasil fizer nos próximos anos dirá muito não apenas sobre sua economia, mas sobre o tipo de sociedade que se deseja construir. Que seja uma escolha que una tecnologia com dignidade – e que veja o trabalho não apenas como um custo, mas como um direito e uma ponte para a cidadania.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. A gestão algorítmica do trabalho e a invisibilidade do risco. *In*: SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira. (org.). **Direito trabalhista e a “uberização” do trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; GROHMANN, Rafael; WEISS, Henrique Chevrand. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. **Journal of Labor and Society**, [s.l.], v. 24, n. 4, p. 1–19, 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a ideologia do empreendedor de si mesmo**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a ideologia do empreendedorismo e a reinvenção do trabalho precário**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Boitempo, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: do empreendedorismo ao autogerenciamento subordinado**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- AGÊNCIA BRASIL. Consulta pública sobre regulação de redes sociais vai até o dia 17. **Agência Brasil**, 01 jun. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2025-06/consulta-publica-sobre-regulacao-de-redes-sociais-vai-ate-o-dia-17>. Acesso em: 30 maio 2025.
- AGÊNCIA BRASIL. Estudo faz mapeamento das condições de trabalho dos motoboys. **Agência Brasil**, 25 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/de/node/1540103>. Acesso em: 25 jun. 2025.
- AGÊNCIA BRASIL. Projeto de regulamentação de motoristas de aplicativos frustra especialistas. **Agência Brasil**, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/projeto-de-regulacao-de-motoristas-de-aplicativos-frustra-especialistas>. Acesso em: 30 maio 2025.
- ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista BMT**, São Paulo, v. 1, n. 63, p. 13–27, 2022.
- AMADO, João Leal. **Plataformas digitais e direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2023.
- AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 239–265, 2021.
- AMOBITEC. **Quem somos**. São Paulo: Amobitec, 2019. Disponível em: <https://amobitec.org/quem-somos/>. Acesso em: 25 jun. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL nº 4691/2024**. Dispõe sobre o direito e a garantia fundamental à livre manifestação do pensamento na internet, os termos da vedação ao anonimato na internet, o livre exercício da atividade econômica na internet, a organização e funcionamento das plataformas, serviços e mercados digitais na internet e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2475865>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Projeto de Lei Complementar 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Reformas Econômicas. **Plataformas Digitais no Brasil**: fundamentos econômicos, dinâmicas de mercado e promoção de concorrência. Brasília: Ministério da Fazenda, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **PLP nº 12/2024**, Projeto de Lei Complementar dos Aplicativos. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **PL dos Aplicativos**. Proposta da Carteira de Trabalho Digital 2.0 é discutida em grupo técnico sobre trabalho em plataformas. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/pl-dos-aplicativos>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Comissão de Assuntos Sociais**. CAS debate situação de trabalhadores por aplicativo e possíveis caminhos para regulamentação [fala da senadora Leila Barros]. Rádio Senado, 7 maio 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2025/05/07/cas-debate-situacao-de-trabalhadores-por-aplicativo-e-possiveis-caminhos-para-regulamentacao>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. 04 mar. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL DE FATO. Artigo: Regulamentação do trabalho subordinado às plataformas – disputas e narrativas. **Brasil de Fato**, 13 maio 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/05/13/artigo-regulamentacao-do-trabalho-subordinado-as-plataformas-disputas-e-narrativas-a-direita/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL DE FATO. Breque dos apps: saiba como foi a greve nacional dos motoboys contra a precarização do trabalho. **Brasil de Fato**, 2 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/02/breque-dos-apps-saiba-como-foi-a-greve-nacional-dos-motoboys-contr-a-precariizacao-do-trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL DE FATO. “Ou aceitam nossas demandas ou a pressão será maior”, diz liderança de entregadores de apps. **Brasil de Fato**, 3 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/03/ou-aceitam-nossas-demandas-ou-a-pressao-sera-maior-diz-lideranca-de-entregadores-de-apps/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL; ESPANHA. **Memorando de entendimento na área do Trabalho e Emprego**. 26 maio 2025. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRUNING, Camila; CESCHIN, Isabela Reginato; SILVA, Gustavo Pedroso da. Proteção social e trabalho baseado em plataformas digitais: a questão da saúde dos trabalhadores. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, Curitiba, v. 13, n. 2, p. e762, 2024.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, n. 1, p. 2026–230, 2020.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, n. 1, p. 1–29, 2020.

CNSEG. Confederação Nacional das Seguradoras. **Previsibilidade e diálogo**: quais são os caminhos para uma regulação eficiente no setor de seguros. 27 maio 2025. Disponível em: <https://cnseg.org.br/noticias/previsibilidade-e-dialogo-quais-sao-os-caminhos-para-uma-regulacao-eficiente-no-setor-de-seguros>. Acesso em: 2 jun. 2025.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. **Anamatra** – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Brasília, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>. Acesso em: 31 mar. 2025.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. 273 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021a.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Trabalho mediado por plataformas digitais e subordinação algorítmica**: análise da relação jurídica existente entre plataformas e trabalhadores. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2021b.

DANTAS, Camila Funaro Camargo Dantas. Indústria do futuro exige ambiente regulatório do presente. **CNN Brasil**, 8 mai. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/forum-opinio/industria-do-futuro-exige-ambiente-regulatorio-do-presente/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DATA PRIVACY BRASIL. **Relatório sobre referências internacionais em regulação de plataformas digitais**. São Paulo: Data Privacy Brasil, 2023. Disponível em: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2023/04/WEB_V3-Relatorio-sobre-ref-internacionais-em-regulacao-de-plataformas_19-04.pdf. Acesso em: 19 jun. 2025.

DATA PRIVACY BRASIL. **Tendências emergentes na regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dataprivacybr.org/data-privacy-brasil-analisa-propostas-de-regulacao-do-trabalho-plataformizado-no-brasil/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, [s.l.], v. 14, n. 3, p. 27–34, set./dez. 2004, p. 28.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2023.

DELIVEROO PLC. **About us**. Disponível em: <https://corporate.deliveroo.co.uk/about-us/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

DESGRANGES, Nina. Motoristas de app e o futuro das relações de trabalho no Brasil. **Gazeta do Povo**, 13 fev. 2025. Disponível em:

<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/motoristas-de-app-e-o-futuro-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 2 jun. 2025

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Agenda Legislativa 2025**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novas e velhas formas de enfrentamento. **Revista Crítica Marxista**, São Paulo, 2020.

ENCONTRO ANPOCS 2024. Políticas do trabalho uberizado: organização e ação coletiva. **Anais [...]**. Campinas: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 2024.

ESPANHA. Tribunal Supremo. **Sentencia nº 805/2020**, ECLI:ES:TS:2020:2924.

ESTADÃO. Ações trabalhistas que pedem vínculo com apps aumentaram 14 vezes desde 2019. **Estadão**, 13 jul. 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/07/13/acoes-trabalhistas-que-pedem-vinculo-com-apps-aumentaram-14-vezes-desde-2019.htm>. Acesso em: 13 abr. 2025.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2023**: still pursuing decent work in the platform economy. Oxford, UK: Oxford Internet Institute, 2023. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

FERNANDES, André Lucas; VALVERDE, Danielle Novaes; CONSTANT, Isabel Meira; VALOIS, Rhaiana Caminha. **Modelos de sistemas regulatórios para supervisão de plataformas digitais**. Recife: Ip.Rec, 2023.

FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro; SANTOS, Kethury Magalhães; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de *survey* aplicada em 2023. **Mercado de Trabalho**, Brasília, v. 1, n. 77, p. 197–214, 2024.

FINCATO, Denise Pires. Plataformas digitais de trabalho: entre a subordinação e a autonomia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 4, p. 39-55, 2023.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica. **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40–56, 2020.

FRANCO, C. P. *et al.* **Informalidade do trabalho de jovens**: características e determinantes. Brasília: IPEA, 2021.

FUNDACENTRO; UFBA. Fundação Jorge Duprat Figueiredo; Universidade Federal da Bahia. **Levantamento sobre saúde e segurança de entregadores e motoristas**. Relatório de Pesquisa. Salvador: Fundacentro/UFBA, 2024.

GRAY, Mary; SURI, Siddharth. **Ghost work**: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

GRUPO CRUVINEL. **Regulamentação das plataformas digitais no Brasil**: o impacto da volta de Trump ao poder. Grupo Cruvinel, 01 abr. 2025. Disponível em: <https://grupocruvinel.com.br/blog-detalhes/regulamentacao-das-plataformas-digitais-no-brasil-o-impacto-da-volta-de-trump-ao-poder>. Acesso em: 13 abr. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2022**. Brasília, IBGE: 2023.

JORNAL DA USP. Aplicação das leis trabalhistas nas plataformas digitais: entre a busca por direitos e a resistência das empresas. **Jornal da USP**, 31 maio 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/podcast/em-dia-com-o-direito-33-aplicacao-das-leis-trabalhistas-nas-plataformas-digitais-entre-a-busca-por-direitos-e-a-resistencia-das-empresas/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

MENDONÇA, Lélia de Almeida. A crise do Estado e a regulação do trabalho na era digital. *In*: ALVES, Amauri Cesar (org.). **Trabalho digital e desafios jurídicos contemporâneos**. São Paulo: LTr, 2023. p. 45–60.

MIGALHAS. Regulamentação do trabalho por plataformas domina debates na OIT. **Migalhas**, 17 jun. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/432884/regulamentacao-do-trabalho-por-plataformas-domina-debates-na-oit>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOBILETIME. **Trabalhadores de apps no Congresso debatem quilometragem**. 2024. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/20/12/2024/trabalhadores-de-apps>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MONTEIRO, Solange. Trabalho por aplicativo: flexibilidade conta, mas tendência é por segurança. **Conjuntura Econômica**, 10 abr. 2025.

MOVIMENTO INOVAÇÃO DIGITAL. **Sobre**. São Paulo: MID, 2022. Disponível em: <https://movimentoinova.org.br/sobre/>. Acesso em: 21 jun. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência. Lisboa: OIT, 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **O Estado como garantidor dos direitos sociais no século XXI**. Genebra: OIT, 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: tendências para mulheres 2023. Genebra: OIT, 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: construir uma cultura de prevenção. Genebra: OIT, 2019.

OLIVEIRA, Anderson Ribeiro; MAGALHÃES, Aline Caneiro; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. O diálogo social como instrumento de promoção do trabalho decente. **Revista Científica UNIFAGOC**, v. 6, n. 2, p. 37–52, 2021.

PARLAMENTO EUROPEU. A Lei dos Mercados Digitais e dos Serviços Digitais da UE explicadas. **Parlamento Europeu**, 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20211209STO19124/a-lei-dos-mercados-digitais-e-da-lei-dos-servicos-digitais-da-ue-explicadas>. Acesso em: 13 abr. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023**, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, adicionando o artigo 12.º-A (presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital). *Diário da República*, 1.ª série — n.º 66, p. 8. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-210380708>. Acesso em: 25 jun. 2025.

RELATÓRIO ECONÔMICO. **Plataformas Digitais no Brasil**: desafios da regulação e da justiça social. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2024. Disponível em: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/2024_03_plataformas.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

RODRIGUES, Laura Bedoni. **A regulamentação das relações de trabalho provenientes da plataformização no Brasil**. 2023. 57 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023.

SÁ, Alexandre de. Plataformas digitais e relações de trabalho: a Lei Rider na Espanha e a busca por direitos para entregadores. In: ALVES, Amauri Cesar (org.). **Trabalho digital e desafios jurídicos contemporâneos**. São Paulo: LTr, 2023. p. 89–102.

SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira. Direito trabalhista e a “uberização” do trabalho: precarização ou liberdade. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [s.l.], v. 10, n. 6, p. 1684–1690, 2024.

SILVÉRIO, Rafaela Caroline Boiron. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da suprema corte do Reino Unido no caso Uber BV & Ors v Aslam & Ors. **Revista TST**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 184–204, 2023.

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

VIANA, Rafael. **Como a Amazon montou uma plataforma de “bicos” para treinar inteligências artificiais**. Gizmodo Brasil, 17 jun. 2024. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/amazon-mechanical-turk-plataforma-bicos-ia/>. Acesso em: 19 jun. 2025.