

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

JACKSON ALVES DANTAS JUNIOR

DO PLP N.º 12/2024 À FRAGMENTAÇÃO DAS RESPOSTAS REGULATÓRIAS AO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL: entre a autonomia declarada e a tutela constitucional do trabalho

Brasília
2026

JACKSON ALVES DANTAS JUNIOR

DO PLP N.º 12/2024 À FRAGMENTAÇÃO DAS RESPOSTAS REGULATÓRIAS AO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL: entre a autonomia declarada e a tutela constitucional do trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito para a obtenção do título de bacharel em Direito

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho.

Brasília

2026

CIP - Catalogação na Publicação

Junior, Jackson Alves Dantas .
Jp DO PLP N.º 12/2024 À FRAGMENTAÇÃO DAS RESPOSTAS REGULATÓRIAS AO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL: entre a autonomia declarada e a tutela constitucional do trabalho / Jackson Alves Dantas Junior;

Orientador: Wilson Roberto Theodoro Filho. Brasília, 2026. 85 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito) Universidade de Brasília, 2026.

1. trabalho por plataformas. 2. uberização. 3. subordinação algorítmica. 4. PLP n.º 12/2024. 5. tutela constitucional do trabalho. I. Filho, Wilson Roberto Theodoro, orient. II. Título.

JACKSON ALVES DANTAS JUNIOR

DO PLP N.º 12/2024 À FRAGMENTAÇÃO DAS RESPOSTAS REGULATÓRIAS AO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL: entre a autonomia declarada e a tutela constitucional do trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito para a obtenção do título de bacharel em Direito

Data da aprovação: 09/07/2026

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho — Orientador

Professor(a) da Faculdade de Direito (UnB)

_____

Prof. Dr. Fábio Portela Lopes de Almeida — Membro da Banca

Professor(a) da Faculdade de Direito (UnB)

_____

Prof. Dr. Henrique Araújo Costa — Membro da Banca

Professor(a) da Faculdade de Direito (UnB)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por guiar meus passos e sustentar minha fé nos momentos em que a caminhada pareceu mais longa do que eu podia suportar.

Aos meus pais, Maria Zélia e Jackson, a quem devo tudo o que sou. À minha mãe, pelo coração generoso, que me ensinou que o amor se prova no cuidado silencioso de todos os dias. Ao meu pai, de quem herdei, além do nome, a determinação para não desistir e a tranquilidade para enfrentar a vida de cabeça erguida.

À minha família, e de modo especial às minhas irmãs, Ana, Kelly, Priscyla e Sabrina, e à minha madrinha Gabi, por serem meu alicerce e minha certeza de que, aconteça o que acontecer, eu nunca estarei sozinho.

À minha companheira, Stefany, por estar ao meu lado com carinho e compreensão, e por acreditar em mim mesmo nos dias em que eu próprio duvidei. Sua presença deu leveza ao peso e sentido ao esforço.

Ao meu orientador, Professor Wilson Roberto Theodoro Filho, uma das pessoas mais inteligentes que já conheci, capaz de falar sobre qualquer assunto com uma profundidade que impressiona. Agradeço pelas aulas brilhantes e pela orientação paciente e dedicada, presente em cada dificuldade deste trabalho. Uma orientação firme e acolhedora ao mesmo tempo, que transformou o meu modo de entender não só o Direito, mas o próprio sentido de educar.

Aos colegas de curso, pela caminhada compartilhada e pela amizade que levo para além da faculdade, e aos professores da Faculdade de Direito, por tudo o que me ensinaram ao longo dessa formação.

E a todos que, de alguma forma, me incentivaram a crescer e a me tornar uma pessoa melhor. A vocês, a minha mais sincera gratidão.

RESUMO

A presente monografia investiga a compatibilidade constitucional do modelo regulatório do trabalho por plataformas digitais que se consolidou no Brasil a partir do Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024. Parte-se da constatação de que esse projeto inaugurou o que se denomina, ao longo do trabalho, modelo de "terceira via": um arranjo que reconhece direitos mínimos aos trabalhadores enquanto nega, por decisão normativa, o vínculo empregatício e a subordinação. O problema que orienta a investigação consiste em saber se esse modelo, reproduzido nas respostas que se seguiram, é compatível com o patamar de proteção exigido pela Constituição de 1988, ou se, ao recusar o reconhecimento da subordinação algorítmica, converge para a institucionalização da precariedade. A hipótese, confirmada ao final, é a de que a negação apriorística da subordinação é incompatível com a tutela constitucional do trabalho, por afrontar a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a vedação ao retrocesso social. A pesquisa, de natureza qualitativa, adota metodologia documental, bibliográfica e jurisprudencial, examinando fontes primárias, projetos de lei, pareceres, decisões judiciais, manifestações institucionais e instrumentos internacionais, em diálogo com a doutrina juslaboral. O trabalho percorre os fundamentos constitucionais e trabalhistas da proteção ao trabalho; o fenômeno da uberização e a subordinação algorítmica; a estrutura do PLP n.º 12/2024 como marco inaugural; e, por fim, os rumos da regulação, analisando a derivação legislativa do PLP n.º 152/2025, a resposta dos tribunais trabalhistas, o deslocamento da controvérsia ao Supremo Tribunal Federal, no Tema n.º 1.291, e o parâmetro internacional da Convenção n.º 193 da Organização Internacional do Trabalho. Conclui-se que a resposta estatal brasileira é marcada pela convergência da via legislativa em torno da negação do vínculo, pela divergência da via judicial, que reconhece a dependência real, e pela tensão introduzida pela orientação internacional, que consagra a primazia dos fatos. A contribuição do estudo não reside em anunciar um desfecho, uma vez que a matéria permanece em disputa, mas em oferecer uma chave de leitura para os rumos que se desenham: a legitimidade constitucional de qualquer modelo regulatório dependerá de sua fidelidade à realidade do trabalho que pretende disciplinar.

Palavras-chave: trabalho por plataformas; uberização; subordinação algorítmica; PLP n.º 12/2024; tutela constitucional do trabalho.

ABSTRACT

This study investigates the constitutional compatibility of the regulatory model for platform-based work that has taken shape in Brazil since Complementary Bill No. 12/2024. The starting point is the recognition that this bill inaugurated what this work terms the "third way" model: an arrangement that grants minimum rights to workers while denying, by normative decision, the employment relationship and subordination. The research problem is whether this model, reproduced in the responses that followed, is compatible with the level of protection required by the 1988 Constitution, or whether, by refusing to acknowledge algorithmic subordination, it converges toward the institutionalization of precariousness. The hypothesis, confirmed at the end, is that the a priori denial of subordination is incompatible with the constitutional protection of labor, as it violates human dignity, the social value of work, and the prohibition of social retrogression. The research, qualitative in nature, adopts a documental, bibliographical, and jurisprudential methodology, examining primary sources, bills, legislative opinions, judicial decisions, institutional statements, and international instruments, in dialogue with labor law scholarship. The work traverses the constitutional and labor foundations of the protection of work; the phenomenon of "uberization" and algorithmic subordination; the structure of Complementary Bill No. 12/2024 as an inaugural landmark; and, finally, the directions of regulation, analyzing the legislative derivation of Complementary Bill No. 152/2025, the response of the labor courts, the transfer of the controversy to the Federal Supreme Court, under Theme No. 1,291, and the international parameter of Convention No. 193 of the International Labour Organization. It concludes that the Brazilian state response is marked by the convergence of the legislative path around the denial of the employment relationship, by the divergence of the judicial path, which recognizes the real dependency, and by the tension introduced by the international orientation, which enshrines the primacy of facts. The study's contribution lies not in announcing an outcome, since the matter remains in dispute, but in offering a key to reading the directions that are emerging: the constitutional legitimacy of any regulatory model will depend on its fidelity to the reality of the work it seeks to regulate.

Keywords: platform work; uberization; algorithmic subordination; Complementary Bill No. 12/2024; constitutional protection of labor.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABET	Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
AGU	Advocacia-Geral da União
ANAMATRA	Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CEPI	Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP
CF	Constituição Federal
CICS	Comissão de Indústria, Comércio e Serviços
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DJe/DJE	Diário de Justiça Eletrônico
DPU	Defensoria Pública da União
FGV	Fundação Getulio Vargas
GRUPE	Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (UFC)
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
n.p	Não paginado
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
p.	Página
PGR	Procuradoria-Geral da República
PLP	Projeto de Lei Complementar
PRL	Parecer do Relator
RCL	Reclamação Constitucional
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 10
1 **FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS: ENTRE O CLÁSSICO E O CONTEMPORÂNEO** 13
1.1 **Princípios constitucionais do trabalho e os limites constitucionais ao retrocesso social** 14
1.2 **A CLT e o conceito clássico de subordinação** 17
1.3 **A crise da subordinação na era digital: subordinação algorítmica** 20
1.4 **Interpretação conforme a Constituição: desafios na regulação das plataformas** 23
2 **A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO FENÔMENO JURÍDICO-SOCIAL** 25
2.1 **Da economia sob demanda à plataformização do trabalho** 26
2.2 **A autonomia aparente e a desconstrução do vínculo formal** 29
2.3 **A flexibilidade como armadilha: impactos psíquicos e econômicos** 32
3 **O PLP N.º 12/2024 COMO MARCO ZERO DA REGULAÇÃO: ESTRUTURA, FUNDAMENTOS E IMPASSES** 36
3.1 **Gênese e contexto da proposta: o grupo de trabalho tripartite e a iniciativa do Poder Executivo** 36
3.2 **A arquitetura normativa: a construção do "trabalhador autônomo por plataforma"** 38
3.3 **O cerne da controvérsia: autonomia presumida *versus* subordinação algorítmica** 41
3.4 **Os direitos em jogo: o contraste entre o regime proposto e o art. 7º da Constituição** 46
3.5 **Balanço crítico do PLP n.º 12/2024: as vozes institucionais e o diagnóstico de insuficiência** 50
4 **OS RUMOS DA REGULAÇÃO: DERIVAÇÕES LEGISLATIVAS, RESPOSTAS JUDICIAIS E O PARÂMETRO INTERNACIONAL** 54
4.1 **Da matriz às derivações: o PLP n.º 152/2025 e a continuidade do modelo de "terceira via"** 54
4.2 **A resposta judicial e a primazia da realidade: a divergência dos tribunais e a invenção de soluções intermediárias** 58
4.3 **A análise constitucional: a "terceira via" diante da dignidade, da valorização do trabalho e da vedação ao retrocesso** 61
4.4 **O deslocamento ao Supremo Tribunal Federal: o Tema 1.291 e o impasse decisório** 65
4.5 **O parâmetro internacional: Convenção n.º 193 da OIT e a primazia dos fatos** 67
4.6 **Síntese: convergências, divergências e os rumos possíveis da regulação** 70
CONSIDERAÇÕES FINAIS 73

REFERÊNCIAS 75

INTRODUÇÃO

Milhões de brasileiros hoje dirigem, entregam e prestam serviços intermediados por plataformas digitais, sob a promessa de autonomia, de ser o próprio patrão, definir os próprios horários e trabalhar quando e quanto quiser. A experiência cotidiana desses trabalhadores, contudo, revela algo distinto da liberdade anunciada. Jornadas extensas, remuneração instável, ausência de direitos básicos e sujeição contínua a comandos que não vêm mais de um chefe presente, mas de um algoritmo que distribui demandas, avalia desempenho e que pode punir com bloqueios ou com o desligamento da plataforma. A distância entre a autonomia declarada e a dependência verificada na prática é o problema que o Direito do Trabalho precisa enfrentar.

A esse fenômeno convencionou-se chamar uberização. Segundo Abilio (2019, p. 41), a "uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente", na qual a tradicional relação de emprego cede lugar a uma prestação de serviços mediada por plataformas que, sob a aparência de intermediação tecnológica neutra, exercem controle efetivo sobre a atividade.

O trabalho, categoria historicamente moldada pelas transformações sociais, atravessa mais uma de suas metamorfoses. Se a Revolução Industrial conduziu, como observa Delgado (2019, p. 101), "à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada", a revolução digital do século XXI parece caminhar em sentido inverso, fragmentando o coletivo de trabalhadores e devolvendo a cada indivíduo, sob o nome de autonomia, os riscos que o Direito do Trabalho havia, ao longo de um século, transferido a quem se beneficia da atividade alheia.

Bobbio (2004, p. 9) adverte que os direitos não nascem todos de uma vez nem de uma vez por todas. Nascem e se reafirmam diante de novas ameaças. A uberização é, nesse sentido, um teste contemporâneo para conquistas que se supunham consolidadas.

Diante da pressão dos fatos e da multiplicação das disputas judiciais, o Estado brasileiro foi chamado a responder. A resposta ganhou forma inaugural no Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, apresentado pelo Poder Executivo com o propósito de regular o trabalho dos motoristas de aplicativos de transporte.

O projeto, elaborado a partir de grupo de trabalho tripartite, propôs a criação de uma nova figura jurídica, a do “trabalhador autônomo por plataforma”, a quem se assegurariam certos direitos, como piso remuneratório e inclusão previdenciária, sem que fosse reconhecido o vínculo empregatício. Neste trabalho, essa combinação é denominada modelo de “terceira

via", entendido como tentativa de conceder proteção mínima ao mesmo tempo em que se nega, por opção legislativa, a existência da subordinação.

Entre 2024 e 2026, a matéria não permaneceu estática. Ao contrário, desdobrou-se em múltiplas frentes que ainda se encontram em aberto. O PLP n.º 12/2024 não foi votado, mas transmitiu sua matriz a uma nova proposta, o PLP n.º 152/2025. Os tribunais trabalhistas, confrontados com casos concretos, produziram decisões que desafiam a lógica da autonomia declarada. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da controvérsia, no Tema n.º 1.291, e viu-se levado a suspender o julgamento diante de um fato novo. A Organização Internacional do Trabalho aprovou, em junho de 2026, a Convenção n.º 193, primeiro instrumento internacional dedicado especificamente ao trabalho em plataformas. Poucos temas do Direito do Trabalho atual combinam tanta relevância social e disputa institucional com tão pouca sistematização acadêmica.

O modelo de "terceira via", inaugurado oficialmente pelo PLP n.º 12/2024 e reproduzido nas respostas que se seguiram, é compatível com o patamar de proteção exigido pela Constituição de 1988? Ou, ao recusar o reconhecimento da subordinação algorítmica que se verifica no plano dos fatos, as tentativas de regulação em curso convergem para a institucionalização da precariedade? A hipótese sustentada é a de que a negação apriorística da subordinação, promovida por opção legislativa, mostra-se incompatível com a tutela constitucional do trabalho, por afrontar a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a vedação ao retrocesso social, legitimando a precarização sob a aparência da inovação.

O objetivo geral consiste em analisar, à luz da Constituição de 1988, a compatibilidade do modelo regulatório do trabalho por plataformas que se consolidou a partir do PLP n.º 12/2024. Como objetivos específicos, busca-se examinar os fundamentos constitucionais e trabalhistas que estabelecem o patamar mínimo de proteção ao trabalho, compreender o fenômeno da uberização e a categoria da subordinação algorítmica, analisar a estrutura normativa do PLP n.º 12/2024 e as vozes institucionais que o criticaram, e investigar os rumos que a regulação vem tomando nas frentes legislativa, judicial e internacional, a fim de aferir a fidelidade dessas respostas ao projeto constitucional.

Quanto à metodologia, a pesquisa é de natureza qualitativa e vale-se de procedimento documental, bibliográfico e jurisprudencial. O exame apoia-se, sempre que possível, em fontes primárias, como os textos dos projetos de lei e seus pareceres, as decisões judiciais em inteiro teor, as manifestações oficiais dos órgãos que atuam na controvérsia e os instrumentos

internacionais pertinentes, cotejados com a doutrina juslaboral e constitucional que oferece o horizonte teórico da análise. Privilegiou-se, na medida do possível, o recurso às manifestações e aos documentos oficiais, em detrimento de fontes secundárias, com o propósito de assegurar fidelidade ao que efetivamente sustentam os atores do debate.

Cumpre, por fim, delimitar o alcance. Não se pretende esgotar todos os rumos possíveis da regulação do trabalho por plataformas, nem realizar estudo de direito comparado dedicado ao exame aprofundado dos modelos adotados em outros países. O recorte é o do debate brasileiro, tal como se apresenta entre a apresentação do PLP n.º 12/2024 e o momento em que esta investigação se encerra, com atenção às respostas legislativas, judiciais e internacionais que dele derivam e que com ele dialogam. Tampouco se sustenta que o reconhecimento do vínculo empregatício celetista seja a única resposta constitucionalmente admissível.

O que se defende, mais precisamente, é que nenhuma resposta legítima pode construir-se sobre a negação da realidade. A partir dessa premissa é que se organiza a exposição desenvolvida em quatro capítulos. O primeiro dedica-se aos fundamentos constitucionais e trabalhistas da proteção ao trabalho. O segundo examina a uberização como fenômeno jurídico-social. O terceiro analisa o PLP n.º 12/2024 como marco inaugural da regulação. O quarto investiga os rumos que dele derivam, das respostas legislativas às manifestações judiciais e ao parâmetro internacional.

1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS: ENTRE O CLÁSSICO E O CONTEMPORÂNEO

A ascensão do trabalho mediado por plataformas digitais tem tensionado os fundamentos clássicos do Direito do Trabalho e exposto os limites da proteção social concebidos pela Constituição Federal de 1988. Em um cenário em que trabalhadores são geridos por algoritmos e submetidos a lógicas de mercado disfarçadas de autonomia, torna-se necessário refletir sobre o sentido constitucional do trabalho como direito fundamental e eixo estruturante da ordem jurídica brasileira.

A reflexão sobre os fundamentos constitucionais do trabalho é o ponto de partida de uma investigação que culminará, ao final, na análise crítica dos rumos que a regulação do trabalho por plataformas vem tomando no Brasil, do Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, marco inaugural do debate, às respostas legislativas, judiciais e internacionais que dele derivam. Compreender esses fundamentos é a condição para, mais tarde, avaliar se tais rumos se mantêm fiéis ao projeto da Constituição de 1988.

Para enfrentar esse desafio, é indispensável recorrer aos fundamentos da Constituição, que oferecem o horizonte normativo necessário à formulação de respostas jurídicas compatíveis com as transformações sociais em curso. Conforme destaca Delgado (2019), a Constituição de 1988 caracteriza-se por uma base essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, voltada à edificação de um Estado Democrático de Direito fundado na centralidade da pessoa humana e na relevância do trabalho como valor constitucional.

A centralidade do trabalho, nesse contexto, encontra respaldo explícito em dispositivos constitucionais que o vinculam à construção de uma sociedade justa e à própria lógica de organização econômica do Estado. O art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa e o valor social do trabalho; o art. 6º reconhece o trabalho como direito social fundamental; e o art. 170 orienta a ordem econômica à promoção da justiça social mediante a valorização do trabalho humano. Mais do que reconhecer sua função produtiva, a Constituição atribui ao trabalho papel estruturante na realização da cidadania e na efetivação dos direitos fundamentais, condição indispensável para a inclusão e o desenvolvimento em uma sociedade democrática (Brasil, 1988).

Diante da complexidade e da velocidade das transformações sociais, torna-se indispensável revisitar os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que estruturam o sistema protetivo brasileiro. Os princípios que orientam o Direito do Trabalho, tal como

consagrados na Constituição Federal (CF) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cumprem a função essencial de assegurar condições dignas de exercício e de proteger a parte hipossuficiente da relação laboral (trabalhador), mesmo quando as novas formas de prestação de serviços não se enquadram nos moldes clássicos da legislação.

Compreender essas bases é condição para a análise crítica dos novos fenômenos que afetam o mundo laboral. Ignorar os marcos constitucionais que definem o trabalho como direito fundamental e valor social implica o risco de normalizar práticas regressivas e legitimar modelos de exploração incompatíveis com os compromissos assumidos pela legislação brasileira. Por isso, antes de examinar o fenômeno das plataformas, é preciso revisitar os pilares normativos que delimitam o que o ordenamento admite.

1.1 **Princípios constitucionais do trabalho e os limites constitucionais ao retrocesso social**

O trabalho, compreendido em sua dimensão ontológica, é o que diferencia os seres humanos dos demais animais, atuando como elemento central que tanto condiciona quanto é condicionado pelas formas de organização da vida social. É nessa atividade concreta e sensível que o indivíduo expressa sua humanidade, interage com a natureza e reproduz sua própria existência (Franco; Ferraz, 2019, p. 845).

O trabalho ocupa lugar fundacional na Constituição Federal de 1988, não apenas como meio de sobrevivência econômica, mas como expressão concreta da cidadania, elemento estruturante da ordem social e fundamento do próprio Estado democrático de direito. Ao lado da dignidade da pessoa humana, a valorização da atividade laboral e o compromisso com a justiça social configuram os vetores axiológicos que informam todo o sistema normativo trabalhista.

A esse respeito, Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017) destacam a "íntima e indissociável vinculação entre a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos e fundamentais e a própria Democracia" como um dos principais fundamentos do Estado Constitucional.

O reconhecimento do trabalho como direito fundamental, previsto no caput do artigo 6.º da Constituição Federal de 1988, insere-se no conjunto dos direitos sociais básicos e possui formulação ampla, servindo de alicerce para um regime jurídico protetivo que se desdobra em normas constitucionais específicas. A esse enunciado genérico somam-se dispositivos que tratam de forma mais detalhada da proteção ao trabalhador, com destaque para o artigo 7.º, que

contempla um rol expressivo de garantias destinadas aos trabalhadores urbanos e rurais. Em articulação com os artigos 8.º, 9.º, 10 e 11, que tratam da liberdade sindical, do direito de greve e da participação dos trabalhadores na gestão das empresas, conforma-se um bloco normativo que estrutura o regime constitucional do direito ao trabalho (Brasil, 1988).

De forma exemplificativa, esse regime é ilustrado por um amplo espectro de direitos previstos no artigo 7.º da Constituição Federal, que incluem, entre outros, a proteção contra a despedida arbitrária, o acesso ao seguro-desemprego em caso de desligamento involuntário, a irredutibilidade salarial, o pagamento do décimo terceiro salário, a limitação da jornada de trabalho e a concessão de férias remuneradas. Preveem-se ainda garantias relativas à maternidade, à paternidade, à saúde e segurança no ambiente laboral, bem como normas voltadas à eliminação de discriminações de gênero, idade, deficiência e condição social.

A configuração normativa revela que a Constituição de 1988 conferiu aos direitos dos trabalhadores posição de centralidade no sistema constitucional, ao inseri-los no título dedicado aos direitos e garantias fundamentais.

Os princípios mencionados impõem-se como limites e parâmetros para a conformação das relações laborais, funcionando como núcleo de resistência frente às tentativas de flexibilização excessiva ou de supressão de direitos. O trabalho, nesse contexto, deve ser reconhecido como uma dimensão irrenunciável da vida digna, e sua disciplina jurídica precisa garantir não apenas o rendimento, mas a proteção da integridade física, psíquica e existencial da pessoa que trabalha.

A dignidade humana, elevada a princípio fundamental do ordenamento, não admite compatibilidade com estruturas laborais que desconsiderem a vulnerabilidade do trabalhador. A valorização do trabalho humano exige que o vínculo entre capital e força de trabalho seja moldado por um compromisso ético e jurídico com a igualdade. A livre iniciativa e a liberdade contratual, embora reconhecidas como expressões legítimas da autonomia privada, encontram limites constitucionais quando, na prática, se tornam instrumentos de desproteção e desigualdade. Em outras palavras, a liberdade econômica não é um fim em si mesma, mas deve ser exercida em conformidade com os valores da solidariedade social e da proteção ao trabalho digno.

Esses princípios não estão isolados nem atuam de forma abstrata. Eles se irradiam por todo o sistema jurídico, exercendo função integradora e interpretativa tanto das normas constitucionais quanto das leis infraconstitucionais. A legislação trabalhista, nesse sentido, não é apenas um instrumento técnico de organização das relações produtivas, mas um

desdobramento concreto dos fundamentos republicanos que priorizam a justiça social e a inclusão. A função normativa desses princípios exige sua aplicação direta e imediata, com eficácia plena, mesmo diante de lacunas legislativas ou disputas hermenêuticas. Em contextos de ambiguidade jurídica, deve prevalecer a leitura que mais resguarde a dignidade do trabalhador.

A construção do Estado social brasileiro implicou o reconhecimento de que o trabalho não pode ser regido exclusivamente pela lógica do mercado. A desigualdade estrutural entre empregador e trabalhador exige a atuação do Estado como garantidor de um patamar mínimo de proteção, sob pena de perpetuação de assimetrias insustentáveis.

O princípio da proteção, núcleo estruturante do Direito do Trabalho, justifica a criação de regras e presunções voltadas à defesa do trabalhador em razão de sua posição de vulnerabilidade. Como bem exposto:

> O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (Delgado, 2019, p. 234-235).

A dignidade, aqui, tem força de imperativo jurídico, pois orienta a formulação, a interpretação e a aplicação das normas sobre o trabalho. Sua força normativa impõe que todas as formas de organização da atividade laboral observem, como condição de legitimidade, o respeito aos direitos fundamentais da pessoa que trabalha.

A relação entre liberdade econômica e justiça social, embora constantemente tensionada, deve ser equilibrada à luz do projeto constitucional, que não admite que o progresso de uns se dê à custa da vulnerabilidade de outros.

A centralidade do trabalho na Constituição impõe um dever de coerência normativa: as leis e políticas públicas voltadas ao campo laboral precisam ser construídas de modo a efetivar a dignidade como valor fundante do ordenamento jurídico, e não como concessão eventual. Assim, o trabalho, em sua dimensão constitucional, transcende a esfera privada e assume uma função pública, essencial à realização dos objetivos fundamentais da República.

Esse arcabouço normativo é reforçado por um princípio que, embora não expresso de forma literal no texto constitucional, emana logicamente de sua estrutura: o princípio da

vedação ao retrocesso social. Derivado da concepção de Estado de bem-estar, esse princípio impõe ao legislador o dever de não revogar ou enfraquecer direitos fundamentais já consolidados.

O princípio da vedação ao retrocesso social atua como limite normativo à atuação reformista do legislador, impedindo que sejam editadas normas que reduzam ou eliminem direitos sociais já concretizados em sede legislativa. Além de seu papel de contenção no campo das reformas, o princípio também orienta a atividade jurisdicional, exigindo do intérprete uma postura que privilegie a leitura mais protetiva dos direitos fundamentais, de modo a impedir sua erosão ou enfraquecimento diante de ambiguidades normativas (Silva *et al.*, 2023, n.p).

Segundo Sarlet (2009, p. 121), a proibição do retrocesso deve ser compreendida em sentido amplo, abrangendo toda e qualquer forma de proteção aos direitos fundamentais diante de medidas do poder público, notadamente do legislador e do administrador, que tenham por finalidade restringir ou suprimir direitos já reconhecidos.

O princípio não congela o ordenamento jurídico, na realidade, seu papel é impedir que a modernização ocorra às custas da dignidade e da cidadania. A proteção jurídica conferida aos trabalhadores, nesse sentido, não pode ser flexibilizada sob justificativas meramente conjunturais ou tecnocráticas.

O compromisso com a justiça social exige que os direitos sociais sejam compreendidos como obrigações constitucionais vinculantes, e não como concessões políticas sujeitas a revisões oportunistas. A integridade do pacto constitucional repousa justamente nessa compreensão: a de que os direitos fundamentais são cláusulas de identidade normativa da República, cuja preservação é condição para a legitimidade das normas infraconstitucionais. Alterações legislativas que promovam a supressão de garantias mínimas, ainda que apresentadas sob o discurso da inovação ou da adaptação econômica, não podem ser aceitas quando implicam regressão ao patamar civilizatório já alcançado.

A consagração do trabalho como direito fundamental reflete uma escolha política orientada pela tentativa de superação das desigualdades e pela proteção dos mais vulneráveis. A rigidez que protege os direitos sociais serve de salvaguarda diante das incertezas econômicas, sem que isso a converta em obstáculo ao desenvolvimento. Cabe a ela assegurar que as transformações nas relações de trabalho ocorram em conformidade com os valores de dignidade, solidariedade e justiça material, e não à sua revelia.

1.2 **A CLT e o conceito clássico de subordinação**

"É necessária uma releitura do clássico conceito de subordinação, para compreender os novos dilemas de controle na prestação laboral" (Pereira, 2023, p. 166). Tal reflexão parte da constatação de que os fundamentos tradicionais do vínculo empregatício, como definidos na legislação trabalhista, foram moldados por uma lógica de organização do trabalho própria de seu tempo, marcada por relações presenciais, comandos diretos e estruturas rígidas de hierarquia. Compreender o significado original da subordinação é, portanto, passo indispensável para que se possa avaliar sua permanência, seus limites e sua capacidade de adaptação frente às transformações ocorridas no mundo do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452), promulgada em 1943, representa o marco institucional mais importante da proteção jurídica ao trabalhador no Brasil, sendo também considerada um dos primeiros instrumentos de inclusão social no país, razão pela qual é frequentemente qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania (Westin, 2023, n.p). Sua elaboração foi inspirada por uma concepção de Direito do Trabalho centrada na assimetria estrutural entre empregador e empregado, em um contexto de industrialização crescente e de expansão das relações formais de emprego. A CLT, nesse sentido, não apenas regulamentou os vínculos laborais da época, mas também cristalizou os elementos que definem, até hoje, o que se entende por relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro.

O núcleo conceitual dessa relação é definido por cinco elementos tradicionais: prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade. Tais requisitos encontram respaldo normativo na combinação dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 3º define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário. Já o artigo 2º conceitua o empregador como a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. A partir dessa base legal, a doutrina identifica como componentes da relação empregatícia o trabalho não eventual, prestado por pessoa física, de forma pessoal, onerosa e em contexto de subordinação jurídica ao tomador dos serviços (Delgado, 2019, p. 337-338).

Dentre esses, a subordinação jurídica ocupa lugar de destaque, sendo considerada o traço distintivo entre o trabalhador comum (subordinado) e o trabalhador autônomo. Trata-se da manifestação do poder diretivo do empregador sobre o empregado, por meio da qual aquele determina o modo, o tempo e a forma da prestação de serviços. Segundo Delgado (2019, p. 348), é a subordinação que demarca a diferença específica do vínculo empregatício tanto em

relação às formas historicamente exploratórias de organização do trabalho, como a escravidão e a servidão, quanto às modalidades contemporâneas de trabalho autônomo.

A subordinação, nesse modelo, não se resume a um controle abstrato ou eventual, mas pressupõe a existência de uma estrutura organizacional hierárquica, em que o trabalhador se insere como parte funcional, sujeita às ordens e comandos da parte empregadora.

Esse conceito tradicional está enraizado em uma lógica de produção centrada na presença física do trabalhador, no controle direto de suas atividades e na permanência dentro de um espaço produtivo definido. A ideia de que o empregador tem a faculdade de dirigir, fiscalizar e sancionar o comportamento do empregado expressa, de maneira clara, a desigualdade inerente à relação contratual de trabalho, razão pela qual a legislação buscou oferecer um conjunto de garantias mínimas que compensassem tal assimetria. O contrato de trabalho, portanto, não é apenas um acordo entre partes, mas um instrumento regulado pelo Estado, dotado de normas de ordem pública que visam proteger a parte hipossuficiente da relação.

Com a crescente complexidade das formas de trabalho e a introdução de novas tecnologias no processo produtivo, a aplicação desse conceito passou a enfrentar tensões. Conforme assinalam Machado e Bochi (2021, p. 83), o avanço das tecnologias da informação e dos meios de comunicação alterou de forma expressiva as formas de interação social e profissional. As transformações resultantes desse processo impactaram o mercado e as relações de trabalho, exigindo uma nova compreensão das dinâmicas laborais no cenário atual.

A subordinação pensada para o modelo clássico começou a se mostrar limitada diante de novas práticas organizacionais que flexibilizam a jornada, descentralizam o espaço de trabalho e transferem parte do risco da atividade econômica ao trabalhador. A rigidez conceitual da CLT, construída para uma realidade produtiva industrial e analógica, enfrenta desafios quando aplicada a arranjos laborais mediados por tecnologias digitais, plataformas de intermediação e mecanismos de controle indireto.

Ainda assim, a centralidade da subordinação jurídica permanece válida como critério protetivo. Isso porque, mesmo diante das inovações tecnológicas, a essência da relação de dependência e assimetria não desapareceu, apenas assumiu novas formas. O trabalhador continua sujeito a comandos, prazos, metas e avaliações que reduzem sua autonomia e o inserem em dinâmicas de produção nas quais seu poder de negociação é extremamente limitado.

Como observam Lemos e Janz (2022, p. 76-77), embora o modelo clássico de subordinação ainda oriente o reconhecimento do vínculo empregatício, ele se mostra

insuficiente diante das novas formas de controle que afetam trabalhadores igualmente vulneráveis. Nesse sentido, (Martins, 2012, p. 142) observa que as tecnologias podem gerar formas indiretas de subordinação, em que o trabalhador, embora não esteja submetido diretamente ao empregador, é controlado por instrumentos como relatórios, produção e dados digitais.

O que se observa não é o fim da subordinação, mas a sua transformação, pois a forma direta e visível do passado dá lugar a sistemas automatizados e algorítmicos que exercem controle sem a aparência explícita de autoridade.

A permanência do conceito clássico de subordinação jurídica não deve ser confundida com rigidez teórica. A interpretação adequada da CLT exige a leitura de seus dispositivos à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção do trabalhador. Nessa perspectiva, o desafio atual consiste em reconhecer as novas formas de sujeição presentes nas relações laborais, mesmo quando encobertas por uma aparente autonomia contratual. Como observa Schmitz (2012, p. 122), é justamente a partir da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho que se compreende o alcance do princípio da proteção, permitindo que o Direito do Trabalho acompanhe as transformações do mundo produtivo sem perder sua função essencial de tutela.

Portanto, a análise das transformações no mundo do trabalho não pode prescindir da compreensão profunda do conceito de subordinação tal como consagrado na CLT. Não se trata de descartá-lo, mas de atualizar sua leitura de forma a identificar, com precisão, as estruturas de controle que persistem, ainda que sob roupagens distintas. A Consolidação das Leis do Trabalho, longe de representar entrave à modernização das relações laborais, oferece o fundamento jurídico necessário para a construção de uma regulação mais justa e adequada às transformações do mundo produtivo.

1.3 **A crise da subordinação na era digital: subordinação algorítmica**

No cenário atual das relações laborais, marcado pela intermediação tecnológica e pela aparente desmaterialização dos vínculos empregatícios, o conceito clássico de subordinação, fundado no poder hierárquico direto do empregador, passou a ser questionado. A evolução do mundo do trabalho exigiu ajustes e adequações nesse conceito, que passou a ser reinterpretado para abarcar novas formas de controle e organização da atividade laboral. Fincato e Wünsch

(2020, p. 48) observam que a subordinação passou por transformações relevantes e precisou, pela via interpretativa, incorporar novos matizes.

Em vez da figura visível de um superior direto, que ordena, supervisiona e pune, os trabalhadores subordinam-se agora a lógicas de funcionamento inscritas em códigos, algoritmos e sistemas automatizados que determinam, em tempo real, o ritmo, a direção e o conteúdo da prestação de serviços. Por meio das plataformas eletrônicas, as empresas se valem da tecnologia para controlar a mão de obra, definir os preços dos serviços prestados, estipular as formas de pagamento, padronizar o atendimento ao usuário e determinar a forma como o trabalhador será acionado (Fincato; Wünsch, 2020, p. 49).

A distribuição de tarefas, a fixação de preços, a avaliação de desempenho e até mesmo o acesso ao trabalho passam a ser governados por parâmetros definidos unilateralmente pelas plataformas, muitas vezes sem qualquer possibilidade de negociação ou transparência. A subordinação, nesse contexto, não desaparece: ela se desloca do comando direto para o controle digital.

Conforme destacam Goldschmidt e Cani (2022, p. 285), os algoritmos que operam as plataformas digitais exercem uma fiscalização contínua sobre os trabalhadores, aplicando punições de forma automatizada e, inclusive, promovendo seu descredenciamento sem qualquer notificação prévia. Tais medidas evidenciam a existência de um regime digital de subordinação entre os trabalhadores e os sistemas que os controlam.

Esse fenômeno tem sido identificado como subordinação algorítmica, conceito que busca descrever a forma como os algoritmos substituem a figura tradicional do gestor humano no exercício do poder diretivo. Segundo Fincato e Wünsch (2020, p. 51) subordinação algorítmica é “aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”.

A principal diferença proporcionada por essa nova forma de subordinação, conforme destacam Barzotto, Miskulin e Breda, reside no modo como o poder diretivo se concretiza.

> Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas. (Barzotto; Miskulin; Breda, 2020, p. 212).

Por meio de instruções codificadas e monitoramento contínuo, esses sistemas estruturam um ambiente em que a autonomia do trabalhador é severamente limitada, ainda que envolta em uma linguagem de parceria, flexibilidade e liberdade contratual.

Segundo Antunes e Filgueiras (2020, p. 33), a ideia de liberdade e flexibilidade, frequentemente apresentada pelas empresas como a possibilidade de o trabalhador escolher quando e onde prestar seus serviços, configura-se, na realidade, como uma estratégia de transferência deliberada dos riscos econômicos para o próprio trabalhador. Tal concepção implica a ausência de garantias como um salário fixo e a imposição de encargos operacionais, como manutenção de equipamentos e custos de deslocamento, que passam a ser integralmente assumidos por aquele que executa o trabalho, intensificando, assim, os mecanismos de controle e subordinação.

O que se observa, em muitos casos, é a existência de mecanismos de coerção indireta, baseados em incentivos, penalidades ocultas e modulação de acesso às oportunidades de trabalho. A suposta liberdade de escolher quando e como trabalhar se revela ilusória diante das regras rígidas e unilaterais impostas pelas plataformas. As decisões algorítmicas não são neutras: elas operam com base em critérios comerciais, e muitas vezes reforçam desigualdades, punem comportamentos desviantes e estimulam jornadas exaustivas.

O trabalhador, embora classificado como autônomo, vê-se forçado a adaptar-se continuamente a parâmetros que desconhece e que não controla, sob pena de perda de renda, exclusão da plataforma ou desvalorização no sistema de reputação.

Esse tipo de subordinação é particularmente insidioso porque não se apresenta de forma explícita. O controle se exerce não pela imposição direta, mas pela arquitetura do sistema, pelo desenho das interfaces, pelas regras ocultas e pela dependência econômica que se estabelece. Como destaca Prassl (2019, p. 3, tradução nossa), "estamos testemunhando a ascensão do 'chefe algorítmico'".

Ao contrário da subordinação clássica, que podia ser vislumbrada nos termos do contrato e nas práticas cotidianas da empresa, a subordinação algorítmica exige novas ferramentas jurídicas e interpretativas para ser reconhecida e combatida. Trata-se de um controle que opera por meio de dados, indicadores e automatismos, mas que produz efeitos profundamente humanos: insegurança, desgaste físico e mental, sensação de impotência e instabilidade permanente.

De acordo com Brito (2020, p. 17), embora a relação entre trabalhador e plataforma seja mascarada sob a roupagem de parceria, o prestador de serviço se submete a orientações rígidas

e normas operacionais impostas unilateralmente, evidenciando um controle concreto disfarçado de autonomia.

Nesse ambiente, o próprio poder disciplinar assume formas renovadas. Penalidades não são aplicadas formalmente, mas por meio de exclusões silenciosas, reduções de demanda, bloqueios temporários ou definitivos e quedas no índice de reputação. Segundo a Human Rights Watch (2025, n.p, tradução nossa), "as plataformas de trabalho digital exercem uma discricionariedade praticamente irrestrita sobre quem desativam da plataforma, por quais motivos e por quanto tempo".

O sistema algorítmico transforma os próprios usuários em instrumentos de vigilância, ao exigir avaliações contínuas e ao estimular uma cultura de desempenho sob pressão. A lógica de funcionamento adotada pelas plataformas reforça a assimetria estrutural, ainda que negue a existência de vínculo empregatício.

É nesse ponto que se evidencia o desafio normativo e interpretativo contemporâneo: como proteger o trabalhador quando os instrumentos clássicos de identificação da subordinação já não captam a complexidade dos vínculos atuais? A subordinação algorítmica demonstra que as formas de dominação e controle não desapareceram com a digitalização do trabalho, apenas se adaptaram, assumindo novas roupagens. O risco, se ignorada essa transformação, é o esvaziamento da tutela trabalhista justamente nos contextos em que ela mais se faz necessária.

A superação desse impasse exige que o Direito do Trabalho recupere sua vocação protetiva e reconstrua seus conceitos fundamentais à luz das realidades emergentes. Isso não implica abandonar a noção de subordinação, mas expandi-la, reinterpretá-la e refiná-la, de modo a abarcar as múltiplas formas de controle que se exercem em um mundo digitalizado, automatizado e orientado por dados. O reconhecimento da subordinação algorítmica é, portanto, condição essencial para assegurar a eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador na era das plataformas e da inteligência artificial.

1.4 **Interpretação conforme a Constituição: desafios na regulação das plataformas**

A regulação do trabalho mediado por plataformas digitais impõe um desafio hermenêutico de alta complexidade: compatibilizar as novas formas de organização produtiva com o pacto constitucional firmado em 1988, sem permitir que a inovação tecnológica seja utilizada como pretexto para o esvaziamento das garantias fundamentais.

Nesse contexto, a interpretação conforme a Constituição não se apresenta como mera técnica jurídica, mas como exigência normativa que vincula toda a ordem infraconstitucional à concretização dos princípios fundantes da República, especialmente a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social. Como bem pontua Vidigal (2020, p. 111), para que o trabalhador não fique "à margem da proteção do emprego", torna-se imperativa a atualização dos institutos jurídicos trabalhistas, a exemplo da própria noção de subordinação, exigindo-se que o Direito seja reinterpretado "à luz dos fatos e valores sociais contemporâneos".

Logo, reconhecimento jurídico das novas modalidades de trabalho não pode se limitar à constatação de sua existência de fato, mas deve ser orientado por um juízo de compatibilidade com os parâmetros constitucionais. Normas que legitimem formas de contratação fundadas na precarização e na simulação de autonomia não podem ser aceitas como válidas quando colidem com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A crescente utilização de categorias contratuais atípicas, como a figura do "trabalhador parceiro" ou "prestador independente", vem sendo acompanhada por um movimento de fuga da legislação trabalhista, com a substituição do vínculo empregatício por arranjos contratuais supostamente autônomos. A jurisprudência e a doutrina, diante desse cenário, enfrentam o dilema de reconhecer ou não essas relações como configuradoras de emprego. O dilema, entretanto, não pode ser resolvido a partir de uma análise puramente formal dos contratos ou de uma leitura restrita do conceito de subordinação. É necessário um juízo de constitucionalidade material que assegure a coerência das soluções jurídicas com os princípios estruturantes do sistema.

Estabelecidos os fundamentos constitucionais que vinculam qualquer regulação do trabalho ao patamar mínimo de dignidade, e demonstrada a insuficiência do conceito clássico de subordinação para apreender o controle algorítmico, resta compreender o fenômeno concreto que pressiona esses fundamentos. É a partir dessas bases, a saber, a centralidade constitucional do trabalho, o princípio da proteção e a subordinação relida à luz da realidade, que será possível, mais adiante, avaliar criticamente os rumos que o Brasil tem adotado em sua regulação do trabalho por plataformas. Antes, porém, importa examinar o fenômeno que dá origem a toda essa discussão e que serve de substrato fático à análise jurídica: a uberização do trabalho, objeto do capítulo seguinte.

2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO FENÔMENO JURÍDICO-SOCIAL

A "uberização" do trabalho desponta como um dos traços mais emblemáticos da reconfiguração contemporânea das relações laborais, representando uma nova lógica de organização da força de trabalho, marcada pela mediação tecnológica, pela informalidade contratual e pela intensificação dos mecanismos de controle sobre o trabalhador.

Como conceitua Ludmila Costhek Abílio:

> A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (Abílio, 2020, p. 112).

O que se convencionou chamar de uberização do trabalho não se resume à atuação de empresas específicas ou a um tipo de atividade econômica em particular. Trata-se de um arranjo produtivo mais amplo, fundado na intermediação algorítmica de serviços, na diluição dos vínculos empregatícios e na fragmentação das garantias trabalhistas. Nesse contexto, "o fenômeno da uberização, embora ofereça flexibilidade e autonomia, revela uma nova lógica de precarização laboral marcada pela ausência de garantias, instabilidade de renda e subordinação algorítmica" (Andrade; Andrade, 2025, p. 4101).

Embora revestido de um discurso de flexibilidade, autonomia e inovação, esse modelo acarreta uma nova precarização das relações laborais, reposicionando o trabalhador em um cenário marcado pela instabilidade, pela ausência de proteção jurídica e pela intensificação da exploração sob novas roupagens. "O controle e gerenciamento dos algoritmos são a base da chamada uberização do trabalho, pois são eles que determinam o serviço, o preço e demais condições de trabalho" (Silva; Santos; Chaves, 2021, p. 1).

Essa nova dinâmica produtiva não elimina a subordinação, mas a remodela em termos invisíveis ou disfarçados, ocultando relações de dependência e de controle sob a aparência de liberdade contratual. A retórica da parceria, da colaboração e do empreendedorismo individual, amplamente disseminada pelas empresas-plataforma, camufla a existência de mecanismos rígidos de comando e supervisão. Os trabalhadores, ainda que juridicamente classificados como autônomos, estão submetidos a algoritmos que determinam horários, trajetos, volume de

trabalho e remuneração, constituindo uma forma de subordinação de natureza tecnológica e estatística, que desafia os critérios tradicionais da legislação trabalhista.

Na realidade, se analisado por critérios tradicionais da legislação trabalhista:

> As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação clássica, a ser enquadradas como trabalho autônomo (Vidigal, 2020, p. 116-117).

Tal abordagem interpretativa mostra-se especialmente problemática. Como alerta Porto (2009), citada por Vidigal (2020, p. 117):

> Serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativa para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação às normas trabalhistas. (Porto, 2009, p. 91, apud Vidigal, 2020, p. 117).

A uberização deve ser compreendida, portanto, como um fenômeno jurídico-social que transcende a discussão meramente contratual ou terminológica. Seu impacto incide sobre os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho, confrontando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social. Ao alocar os riscos da atividade econômica exclusivamente sobre o trabalhador e ao contornar as obrigações típicas da relação empregatícia, as plataformas promovem uma ruptura com o pacto civilizatório que inspira o modelo constitucional brasileiro.

É nesse contexto que se impõe a análise crítica das novas formas de ocupação mediadas por tecnologia. A uberização não representa um fenômeno marginal ou transitório, mas uma tendência estrutural que desafia as categorias clássicas e exige respostas jurídicas compatíveis com a realidade concreta vivenciada por milhões de trabalhadores. Entender sua lógica de funcionamento, seus efeitos sobre o tecido social e suas implicações normativas é condição indispensável para avaliar a legitimidade e a efetividade das propostas de regulação atualmente em debate.

2.1 **Da economia sob demanda à plataformização do trabalho**

A economia sob demanda, ou *gig economy*, em sua formulação internacionalizada, caracteriza-se pela prestação episódica e fragmentada de serviços, acionados conforme a necessidade do consumidor final. "Trata-se de um modelo novo de trabalho muitas vezes viabilizado por plataformas digitais, para realização de prestações de serviços de forma

temporária, realização de tarefas específicas e com um trabalho teoricamente flexível" (Severo, 2024, p. 1).

O termo *gig economy* ainda se encontra em processo de consolidação conceitual, sendo possível identificar distintas definições e abordagens na literatura. Observa-se, inclusive, uma recorrente sobreposição entre expressões como "*platform economy* (economia de plataforma), *sharing economy* (economia do compartilhamento) e *gig economy* (economia sob demanda, economia de bicos ou economia *freelancer*)", as quais, em alguns estudos, são tratadas como sinônimos, enquanto em outros são consideradas categorias distintas (CEPI, 2021, p. 7).

A gig economy pode ser compreendida como um tipo de organização econômica em que o trabalho humano é intermediado por plataformas digitais, sendo predominantes as formas contratuais flexíveis, de curta duração, com pagamento vinculado à realização de tarefas. Nesse arranjo, as plataformas atuam como mediadoras de variados tipos de trabalho, abrangendo diferentes setores e formatos de prestação de serviço (CEPI, 2021, p. 4).

Inicialmente restrita a setores como transporte e entregas, essa lógica expandiu-se para uma miríade de áreas, como alimentação, limpeza, design, programação e assistência pessoal. Como destaca o Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas Direito SP (CEPI):

> A gig economy vai além da entrega de produtos (delivery) e do transporte de passageiros. Identificamos plataformas que operam em diversas atividades econômicas: serviços jurídicos; ensino e treinamento; programação e tecnologia da informação; faxina e limpeza; freelancers de pequenas tarefas; saúde e bem-estar; transporte de cargas; cuidados de animais; pequenos concertos e pequenas obras; cuidados de crianças; pesquisa científica ou técnica; turismo, hotelaria e passeios; corretagem; e entretenimento (CEPI, 2021, p. 5).

A base tecnológica, ancorada em algoritmos, geolocalização, inteligência artificial e interfaces amigáveis, viabiliza a conexão instantânea entre trabalhadores e usuários, que podem ser tanto pessoas físicas (consumidores) como pessoas jurídicas (estabelecimentos comerciais) (CEPI, 2021, p. 5), favorecendo a disseminação do discurso da eficiência e da liberdade individual. No entanto, por trás da aparente autonomia, esconde-se um novo paradigma de controle e organização da força de trabalho.

Nesse contexto, emerge o conceito de plataformização do trabalho, que ultrapassa a mera intermediação digital e assume a forma de um modelo econômico com racionalidade própria. Como explicam Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 26), trata-se de uma

dependência das plataformas digitais para a realização de atividades laborais, revelando um novo padrão de gestão e controle da força de trabalho mediado tecnologicamente.

A programação por meio de algoritmos possibilita organizar a divisão de tarefas entre os trabalhadores, definir o valor atribuído ao trabalho, estabelecer prazos para a execução das atividades e para os intervalos, padronizar os modos de realização dos serviços, monitorar o desempenho dos profissionais e impor penalidades quando necessário, sendo essas características típicas do chamado gerenciamento algorítmico (Kalil, 2024, n.p).

As plataformas digitais configuram-se atualmente como um dos principais vetores das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho, à medida que promovem a informalização das relações laborais, intensificam novas modalidades de terceirização e de repasse de riscos e custos, além de desempenharem papel relevante na consolidação da condição *just-in-time* atribuída aos trabalhadores (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 33).

A expressão em língua inglesa é facilmente compreendida a partir da explicação de De Stefano (2015, p. 7), ao afirmar que os trabalhadores são disponibilizados em regime "*just-in-time"* e remunerados conforme o modelo "*pay-as-you-go*". Em outras palavras, trata-se de uma lógica na qual os trabalhadores são acionados apenas no momento em que há demanda e recebem exclusivamente pelos períodos em que estão efetivamente executando uma tarefa para o cliente, sem qualquer tipo de remuneração pelo tempo de espera ou de disponibilidade.

Assim, a plataformização representa uma mutação qualitativa do sistema produtivo, pois combina a lógica da terceirização com um nível inédito de automação do comando e controle sobre o trabalhador.

O elemento central desse processo é a desmaterialização da relação de trabalho, que passa a se constituir de maneira mediada, opaca e dispersa. O vínculo entre trabalhador e tomador de serviços, antes claramente identificado e regulado pelo Direito do Trabalho, torna-se ambíguo. As plataformas buscam se posicionar como simples mediadoras entre quem presta o serviço e quem o consome, o que favorece a interpretação de que os trabalhadores atuam como parceiros autônomos, e não como empregados sob a direção das empresas responsáveis pela intermediação (Goldschmidt; Cani, 2022, p. 294-295), embora estas exerçam, de fato, papel ativo na gestão da atividade produtiva.

Essa ambivalência entre autonomia formal e subordinação prática é um dos traços mais marcantes da plataformização, dificultando a aplicação de categorias jurídicas tradicionais como a de "empregado" ou "prestador autônomo".

Como destacam Goldschmidt e Cani (2022, p. 295), a precariedade associada a esse novo modelo decorre, em grande medida, da recusa em reconhecer o vínculo de emprego e as garantias a ele associadas. O entendimento predominante de que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais deixa sem resposta questões centrais relacionadas à natureza ambígua dessas empresas, às punições impostas aos trabalhadores mesmo na ausência de danos concretos e à evidente assimetria nas relações estabelecidas.

A lacuna interpretativa formada decorre, em grande parte, da adoção de uma concepção tradicional de subordinação, desenvolvida em um contexto anterior às atuais tecnologias digitais e, por isso, incapaz de captar as transformações provocadas pelas recentes inovações computacionais (Goldschmidt; Cani, 2022, p. 295).

A lógica algorítmica que estrutura esse modelo de trabalho impõe metas, controla o ritmo das atividades e aplica sanções, mas o faz sem assumir a responsabilidade jurídica que, tradicionalmente, caberia ao empregador. O resultado é um cenário de profunda insegurança, em que a suposta liberdade oferecida ao trabalhador frequentemente se revela como uma forma de vulnerabilidade estrutural.

A chamada plataformização do trabalho representa um fenômeno jurídico e social que desafia os modelos tradicionais da regulação trabalhista. Ao mesmo tempo em que rompe com as formas clássicas de proteção, também contribui para aprofundar desigualdades e excluir ainda mais determinados grupos no mercado de trabalho. Embora esse processo costume vir acompanhado de uma narrativa de neutralidade tecnológica, é importante reconhecer seus efeitos concretos: jornadas instáveis, vínculos frágeis e uma crescente individualização das relações de trabalho.

2.2 **A autonomia aparente e a desconstrução do vínculo formal**

A invocação da autonomia do trabalhador figura entre os argumentos mais recorrentes e controversos utilizados para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício. A alegada liberdade para definir jornadas, selecionar demandas ou atuar simultaneamente em diversas plataformas é frequentemente apresentada como indício de uma atuação desvinculada das amarras do regime celetista. No entanto, tal autonomia, comumente celebrada como expressão de modernização e flexibilização das relações laborais, revela-se, sob exame mais atento, como construção retórica dissociada das condições materiais de trabalho. Na prática, a margem de escolha atribuída ao prestador de serviços está severamente condicionada por mecanismos de

avaliação algorítmica, penalidades indiretas e estruturas de dependência econômica, o que esvazia o conteúdo real da suposta liberdade contratual.

A desconstrução do vínculo formal no modelo de trabalho plataformizado não significa o desaparecimento das estruturas de controle sobre a força de trabalho, ao contrário, estas permanecem presentes, mas se expressam sob formas mais sutis, automatizadas e dispersas.

Os algoritmos das plataformas substituem o gerente tradicional, operando por meio de sistemas de ranqueamento, avaliações cruzadas por usuários, bonificações condicionadas ao desempenho e penalidades invisíveis que afetam diretamente a distribuição de tarefas.

Como destaca Renan Bernardi Kalil:

> Há a automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, encarregados, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos, a partir de informações extraídas dos trabalhadores diretamente pelas plataformas digitais e por meio do feedback de seus clientes. (Kalil, 2024, n.p).

Ainda que, em tese, o trabalhador disponha de liberdade para definir quando deseja prestar seus serviços, essa escolha encontra-se profundamente condicionada pelos mecanismos de incentivos e penalidades incorporados à própria lógica da plataforma, o que compromete, em sua essência, a autonomia proclamada.

Mais do que realizar, de fato, a retórica da flexibilidade e da autonomia, as plataformas digitais passaram a oferecer apenas a possibilidade, compreendida como mera probabilidade, de acesso ao trabalho, uma vez que inexistem garantias mínimas de convocação ou de demanda regular. Para amplos contingentes excluídos do mercado formal, contudo, essa chance incerta configura, muitas vezes, a única via possível de obtenção de renda, ainda que marcada pela intermitência e pela instabilidade estrutural (Araújo, 2020, p. 174).

Como destaca Wanessa Mendes de Araújo, em instigante analogia entre passado e presente:

> Com as devidas adaptações à era digital, a concentração na porta da fábrica dá lugar à disponibilidade na rede, na nuvem, onde o trabalhador aguarda a convocação eletrônica para o trabalho, em competição, com outros trabalhadores, também conectados pelo dispositivo, a quem, igualmente, tal como ocorria no século XIX, não é assegurada nenhuma garanti a de que "fornecimento de trabalho", e, pior, caso seja contemplado, não tem garanti a de que será mantido o padrão remuneratório anteriormente praticado, que, não raro somente é revelado ao final do trabalho e varia constantemente, conforme parâmetros estabelecidos unilateralmente pela plataforma digital, que consideram até mesmo o desempenho do trabalhador perante o dispositivo para fixar o preço, a partir do julgamento feito por terceiros, ora pelos números, ora pela massa de usuários (Araújo, 2020, p. 174).

A ausência de subordinação jurídica formal, um dos principais argumentos utilizados pelas empresas-plataforma, contrasta com a existência de uma subordinação de fato, expressa pela dependência econômica, pela ausência de negociação sobre os termos da prestação dos serviços e pelo controle algorítmico das atividades. O trabalhador não define o preço de seu serviço, tampouco pode influenciar a estrutura de remuneração, as regras de bloqueio ou os critérios de reputação que condicionam seu acesso à atividade.

Conforme destacam Porto, Filho e Conforti, ao diferenciar a autonomia econômica legítima da realidade imposta pelas plataformas digitais, o preço arbitrado unilateralmente pela empresa revela um cenário de subordinação disfarçada. Nesse sentido:

> No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi. O preço fixado pela plataforma é manifestação clara de assalariamento, ou seja, trabalho sob dependência (Porto; Filho; Conforti, 2021, p. 150).

Conclui-se, portanto, que, na prática e na forma como essa atividade econômica se estrutura tecnologicamente, estabelece-se uma relação de dependência integral do trabalhador em relação aos sistemas da plataforma, sendo o trabalho realizado integralmente dentro dos parâmetros por ela definidos (Porto; Filho; Conforti, 2021, p. 150).

"Há forte assimetria de poderes entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas, em que parte considerável das condições de trabalho é determinada por essas" (Kalil, 2020, p. 22). A estrutura resultante rompe com a ideia de paridade contratual e posiciona o trabalhador em situação de vulnerabilidade estrutural.

Nesse contexto, observa-se uma profunda ressignificação do vínculo de trabalho. O conteúdo da relação jurídica conserva os elementos essenciais da relação clássica de emprego, como a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade. No entanto, sua forma é deliberadamente fragmentada para afastar a incidência da proteção legal. Assiste-se, assim, a um processo de desmaterialização do contrato de trabalho, substituído por instrumentos de adesão digitais que atribuem ao trabalhador a totalidade dos riscos da atividade econômica, sem assegurar qualquer das garantias fundamentais previstas na legislação trabalhista. O resultado é a consolidação de um

modelo que, embora formalmente revestido pela ideia de autonomia contratual, reproduz e aprofunda dinâmicas historicamente reconhecidas de exploração.

A alegada liberdade contratual, nesse cenário, atua como instrumento de neutralização da tutela normativa, contribuindo para o esvaziamento da eficácia dos direitos sociais e para a consolidação de um novo paradigma de informalidade, legitimado pelo discurso da tecnologia e da inovação.

A desconstrução do vínculo formal constitui, portanto, um dos mecanismos centrais da precarização que marca o trabalho em plataformas digitais. Ao inviabilizar o acesso a diversos direitos sociais, como os discutidos no tópico 1.1, a exemplo da proteção contra a despedida arbitrária, da limitação da jornada e das férias remuneradas, consolida-se um modelo que fragiliza garantias historicamente voltadas à dignidade das relações laborais. Por meio dessa dinâmica, institui-se uma lógica de desresponsabilização institucional, na qual os riscos da atividade econômica recaem integralmente sobre o trabalhador, enquanto os pilares de solidariedade e justiça distributiva que fundamentam o Estado Democrático de Direito são progressivamente corroídos.

2.3 **A flexibilidade como armadilha: impactos psíquicos e econômicos**

À luz das análises desenvolvidas até aqui, a flexibilidade, apresentada como benefício central no discurso que sustenta o trabalho por plataformas digitais, revela, na experiência concreta dos trabalhadores, uma reorganização da subordinação em moldes mais difusos e difíceis de regulamentar.

Nesse sentido, Carelli (2020, p. 104) constata que aferir a existência de vínculo empregatício com base apenas na rigidez ou flexibilidade da jornada contraria tanto a legislação quanto a própria definição jurídica de empregado e empregador. Questionamentos sobre horários fixos ou permissões para atividades pessoais durante o expediente refletem uma concepção anacrônica de relação de emprego, centrada em um modelo tradicional que não esgota as possibilidades reconhecidas pelo ordenamento jurídico.

A ausência de limites formais converte a aparente liberdade em exigência contínua de disponibilidade. Ainda que se apresente sob a roupagem da modernidade e da inovação tecnológica, a realidade vivenciada pelos trabalhadores reproduz dinâmicas já conhecidas no campo laboral. Como bem observam Porto, Filho e Conforti:

> O que se nota é a presença de velhos temas do mundo do trabalho: remuneração insuficiente e excesso de disponibilidade para o trabalho, cuja conjugação tensiona uma trajetória de vida que possa ser construída com um mínimo de dignidade (Porto; Filho; Conforti, 2021, p. 168).

A busca por ganhos minimamente suficientes conduz a jornadas extenuantes, marcadas por condições adversas, insegurança e esgotamento. Sem parâmetros objetivos quanto à duração do trabalho, às pausas e à previsibilidade da remuneração, instala-se uma lógica de autogerenciamento compulsório, em que as responsabilidades da atividade econômica são transferidas ao trabalhador, enquanto as plataformas diluem seus deveres sob o pretexto de simples intermediação tecnológica.

Do ponto de vista econômico, a renda obtida pelos trabalhadores submetidos à lógica da uberização revela-se marcada por intensa instabilidade. A variação de ganhos é determinada por fatores alheios à vontade do indivíduo, como as políticas internas da plataforma, a flutuação da demanda, as avaliações dos usuários e os critérios, muitas vezes opacos, dos algoritmos de distribuição de tarefas. Além disso, o incentivo ao trabalho contínuo, a prática de remunerações abaixo do valor de mercado e a elevada oferta de mão de obra exercem forte pressão sobre esses trabalhadores, que se veem compelidos a estender suas jornadas e a atingir metas para garantir sua permanência na plataforma (Porto; Filho; Conforti, 2021, p. 118).

Soma-se a isso o fato de que os custos operacionais recaem integralmente sobre o trabalhador, incluindo despesas com combustível, manutenção, alimentação e equipamentos. Como destacam Porto, Filho e Conforti (2021, p. 118), além desses gastos, impõem-se ainda ao trabalhador os riscos inerentes ao próprio negócio, como os investimentos na aquisição e conservação dos instrumentos de trabalho, geralmente veículos, o pagamento de tributos relacionados à atividade e a instabilidade decorrente da dependência de avaliações subjetivas feitas pelos clientes.

A alegada possibilidade de rendimentos elevados, nesse contexto, revela-se ilusória diante da corrosão da receita líquida e da ausência de qualquer proteção em caso de queda na demanda, adoecimento ou interrupção involuntária das atividades.

O impacto não se limita à esfera material. Os efeitos subjetivos desse modelo produtivo também são expressivos. Como observa Cavalcanti e Laraia (2024, p. 68), a ausência de uma legislação específica sobre o direito à desconexão, intimamente relacionado a garantias fundamentais como saúde, trabalho e lazer, tem levado esses trabalhadores a uma condição de

hiperconexão, que favorece o desenvolvimento de transtornos psíquicos, a exemplo da Síndrome de *Burnout*, resultante do excesso de trabalho e do esgotamento profissional.

A exposição constante à avaliação de terceiros, a competição permanente entre pares e o controle algorítmico da produtividade produzem um ambiente de tensão contínua, em que estados de alerta, ansiedade e insegurança emocional se tornam parte do cotidiano laboral. De acordo com Moreira (2020, p. 282-283), muitos trabalhadores, ao serem sistematicamente avaliados, controlados e geridos por sistemas automatizados, acabam submetidos a um nível elevado de vigilância e perda de autonomia sobre sua própria atividade, o que tem provocado aumento expressivo nos quadros de estresse, ansiedade e impactos negativos à saúde mental, sobretudo pela sensação permanente de estar sendo observado.

Relatos de esgotamento físico e mental, distúrbios do sono, sensação de inutilidade e isolamento social não são incomuns. A percepção de substituibilidade e o temor de bloqueio súbito acentuam a fragilidade emocional dos trabalhadores, ao passo que o discurso meritocrático, descolado das condições estruturais, intensifica sentimentos de culpa e fracasso, reproduzindo um ciclo de sobrecarga psíquica e autodepreciação. Além disso, a necessidade permanente de qualificação e de constante acúmulo de novas informações, voltadas à execução mais eficiente das tarefas e à adaptação a sistemas e ferramentas tecnológicas em constante atualização, pode desencadear quadros de ansiedade associados à alta estimulação e à hiperconexão ao trabalho (Valentini, 2020, p. 308)

A conjugação entre instabilidade econômica e desgaste psíquico revela o custo oculto da suposta flexibilidade. Longe de constituir um avanço nas formas de organização do trabalho, tal arranjo opera como instrumento de intensificação da precarização, agora reconfigurada sob a estética da modernidade digital. A imagem do "trabalhador empreendedor de si" mascara uma estrutura profundamente assimétrica, na qual o trabalhador permanece subordinado, desprotegido e responsabilizado por riscos que antes caberiam ao empregador. A ausência de vínculos jurídicos claros, somada à falta de regulação eficaz, apenas reforça esse quadro de vulnerabilidade.

A realidade vivida por motoristas e entregadores confirma, no plano dos fatos, aquilo que a análise normativa já evidenciava: jornadas exaustivas, rendimentos incertos e uma estrutura de trabalho que opera na ausência de garantias elementares. Compreendida a uberização como fenômeno jurídico-social, que remodela a subordinação, mascara a dependência sob a retórica da autonomia e transfere ao trabalhador os riscos e os custos da atividade, impõe-se examinar como o Estado brasileiro tem respondido a ela. Essa resposta não

é única nem uniforme: organiza-se em torno de um marco legislativo inaugural, o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, a partir do qual se formam as derivações, as resistências e os parâmetros que desenham os rumos da regulação. É a esse marco, sua estrutura, seus fundamentos e seus impasses, que se dedica o capítulo seguinte, primeiro passo da análise crítica que ocupará a segunda metade deste trabalho.

3 O PLP N.º 12/2024 COMO MARCO ZERO DA REGULAÇÃO: ESTRUTURA, FUNDAMENTOS E IMPASSES

A lacuna normativa frente as novas formas de organização laboral tem provocado insegurança jurídica, precarização das condições de trabalho e disputas judiciais recorrentes. Nesse cenário, ganha centralidade o Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 2024, que propõe a criação de um regime jurídico específico para os motoristas de aplicativos.

A proposta surge em um momento de tensão entre a exigência por inovação regulatória e o dever de garantir proteção social mínima aos trabalhadores inseridos nesse novo arranjo produtivo. Com isso, inaugura-se uma nova fase no debate público sobre o trabalho por plataforma, exigindo uma análise cuidadosa de suas origens, fundamentos e implicações.

3.1 Gênese e contexto da proposta: o grupo de trabalho tripartite e a iniciativa do Poder Executivo

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 foi fruto de um diálogo institucional tripartite, envolvendo trabalhadores autônomos por aplicativo, empresas de plataforma e o governo, mediado por um grupo de trabalho criado pelo Decreto nº 11.513, cujo objetivo era conciliar a autonomia dos motoristas com a garantia de direitos mínimos, como segurança previdenciária e transparência nos processos algorítmicos (Brasil, 2024e, n.p).

O governo federal, ciente da complexidade do tema e da repercussão social das novas dinâmicas laborais, instituiu em 1º de maio de 2023 um grupo de trabalho interministerial com o objetivo de construir uma proposta legislativa equilibrada. O grupo foi composto por representantes do poder público, das plataformas digitais e das organizações que representam os trabalhadores de aplicativos, com o intuito de alcançar um texto que reconhecesse a especificidade dessa forma de trabalho sem abdicar do compromisso constitucional com a dignidade, a proteção social e a justiça no mundo do trabalho (Brasil, 2024e, n.p).

A composição do grupo de trabalho contou com representantes de diversos órgãos do Governo Federal, entre eles o Ministério do Trabalho, o Ministério da Fazenda, a Advocacia-Geral da União, a Casa Civil da Presidência da República, o Ministério da Justiça e Segurança Pública, o Ministério da Previdência Social, o Ministério dos Transportes e a Secretaria-Geral da Presidência da República (Brasil, 2024e, n.p).

No campo dos trabalhadores, a participação ocorreu por meio das principais centrais sindicais, que indicaram entidades representativas de motoristas de aplicativos. Estiveram presentes a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT) (Brasil, 2024e, n.p).

Já no setor empresarial, participaram entidades e plataformas de grande relevância para a economia digital, como a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), Uber, 99, inDrive, Lalamove, Mercado Livre, iFood, Rappi e Zé Delivery, além do Movimento de Inovação Digital (MID) e da Associação Latino-Americana de Internet (Alai). Os trabalhos também tiveram acompanhamento de observadores institucionais, entre os quais a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), reforçando a legitimidade e a transparência do processo (Brasil, 2024e, n.p).

O PLP n.º 12/2024 foi encaminhado ao Congresso Nacional com a promessa de ser um "marco civil do trabalho em plataformas". A proposta procura reconhecer os trabalhadores de aplicativos como uma categoria *sui generis*, submetida a um regime próprio de direitos e deveres. A justificativa oficial apresentada pelo Poder Executivo sustenta que o projeto busca conciliar flexibilidade com segurança jurídica, inovação com proteção, autonomia com responsabilidade social. Segundo o governo, o objetivo seria evitar tanto a precarização sem freios quanto a rigidez excessiva que possa inviabilizar o modelo de negócio.

A construção da proposta também foi influenciada por debates internacionais, em que diversos países têm adotado medidas regulatórias próprias para lidar com o fenômeno da uberização. O Brasil, ao propor esse marco, pretende inserir-se nessa discussão global, alinhando-se às experiências que buscam garantir uma "terceira via" entre o trabalho subordinado tradicional e o trabalho autônomo absoluto. Essa via intermediária, contudo, ainda é objeto de intenso questionamento sobre sua capacidade real de assegurar proteção social efetiva.

Portanto, o PLP n.º 12/2024 não apenas inaugura uma nova fase legislativa, mas também representa a consolidação de um processo político complexo, em que múltiplos interesses e visões de mundo sobre o trabalho em tempos digitais estão em disputa. Compreender esse contexto é fundamental para analisar, nos tópicos seguintes, os dispositivos centrais da proposta e os principais pontos de tensão que ela suscita.

3.2 **A arquitetura normativa: a construção do "trabalhador autônomo por plataforma"**

Definido o contexto de sua gênese, impõe-se examinar a engenharia jurídica do PLP n.º 12/2024, o modo como o projeto estrutura, em dispositivos concretos, a opção regulatória que adotou. Essa análise é o núcleo do presente capítulo, pois é na arquitetura normativa do projeto que se revelam tanto a sua lógica interna quanto os pontos de tensão que justificarão, adiante, o exame crítico de sua compatibilidade constitucional. Antes de avaliar o que o projeto suprime ou assegura, é necessário compreender como ele se constrói e em que condições foi construído.

Convém registrar, de início, que a própria fixação do texto na comissão revelou-se tarefa instável. Entre 28 de maio e 1º de julho de 2024, em pouco mais de cinco semanas, o relator, Deputado Augusto Coutinho, apresentou três versões sucessivas de seu substitutivo na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS) (Brasil, 2024c, n.p), reescrevendo a fundamentação a cada rodada. O núcleo do regime permaneceu constante nas três versões quanto ao piso, à jornada de conexão e ao enquadramento previdenciário; o que se reformulou, e progressivamente se reduziu, foi a justificação da escolha. Na terceira e última versão, o relator registrou, em passagem de notável franqueza, que "o ideal precisou ceder passo ao minimamente aprovável", admitindo encontrar-se a "recolher os cacos de uma ideia cuidadosamente concebida" (Brasil, 2024b, p. 9).

É certo que esse desabafo se dirige, em parte, às críticas que o relator afirma ter recebido de lideranças de motoristas e das próprias plataformas, e deve ser lido nesse contexto; ainda assim, o reconhecimento é eloquente, pois revela que a versão final do projeto não corresponde à concepção tida por ideal pelo próprio relator, mas ao que se mostrou politicamente viável sob as restrições que ele atribui a "demandas legítimas do governo" preocupado com o desequilíbrio previdenciário (Brasil, 2024b, p. 7). A "terceira via", nesse depoimento, estabiliza-se menos pela convicção de seu acerto do que pela exaustão do que era aprovável.

A operação fundamental da proposta consiste na criação de uma categoria jurídica inédita. O art. 3º qualifica o prestador de serviços como "trabalhador autônomo por plataforma", figura que se pretende distinta tanto do empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho quanto do trabalhador autônomo clássico do Direito Civil.

> Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, **será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que**

> **prestar o serviço**, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo (Brasil, 2024d, p. 280, grifo nosso).

A delimitação do alcance dessa categoria, porém, é restrita: nos termos do art. 1º, a futura lei aplicar-se-ia exclusivamente ao "transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas" (Brasil, 2024d, p. 280), excluindo de seu âmbito de incidência os trabalhadores que atuam por meio de motocicletas e bicicletas, especialmente nas plataformas de entrega.

A consequência prática do recorte é relevante: uma parcela expressiva e particularmente vulnerável dos trabalhadores de plataforma permanece, desde a origem, fora do âmbito de proteção da proposta.

O enquadramento na nova categoria está condicionado a requisitos que merecem atenção, pois é por meio deles que o projeto demarca a fronteira entre o autônomo que cria e o empregado que afasta. O art. 3º, §1º, exige, para a caracterização do trabalhador autônomo por plataforma, a inexistência de exclusividade na relação com a empresa e veda qualquer exigência relativa a tempo mínimo de disponibilidade ou a habitualidade na prestação do serviço (Brasil, 2024d, p. 281).

A técnica empregada é a da definição por exclusão: em vez de descrever positivamente o que caracteriza a autonomia, o legislador elege como traços definidores justamente a ausência daqueles elementos, a não eventualidade e a habitualidade, que, na dogmática trabalhista, atrairiam o reconhecimento do vínculo de emprego.

O próprio relator confirma essa engenharia ao afirmar que o projeto:

> fixa a autonomia do motorista, mas impõe contornos objetivos para a verificação dela, como a ausência de exclusividade, a liberdade na aceitação de viagens, no tempo à disposição e na habitualidade dos serviços" (Brasil, 2024b, p. 10).

Sobre essa base categórica, o projeto edifica um regime jurídico próprio, que se pretende intermediário entre a plena proteção celetista e a total ausência de tutela. Esse regime compõe-se, essencialmente, de três pilares: a inclusão previdenciária do trabalhador como contribuinte individual, com contribuição calculada à alíquota de 7,5% sobre base reduzida, correspondente a 25% do valor bruto auferido no mês (art. 10 e §§ 1º e 2º); a fixação de um piso de remuneração por hora trabalhada, estabelecido em R$ 32,10 (art. 9º, § 2º); e o estabelecimento de um limite máximo de doze horas diárias de tempo de conexão a uma mesma plataforma (art. 3º, § 2º). A esses se somam dispositivos sobre transparência, garantindo ao trabalhador o acesso a

informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação e remuneração (arts. 7º e 8º), e sobre a organização coletiva, com a previsão de representação sindical e negociação coletiva (arts. 3º, § 3º, e 4º) (Brasil, 2024d, p. 280-284). O conjunto desenha aquilo que se convencionou chamar de "terceira via" regulatória: um catálogo de garantias mínimas desacompanhado do reconhecimento do vínculo empregatício.

A justificativa dessa opção, tal como exposta pelo relator do projeto, merece transcrição, pois revela um dado argumentativo de grande relevância. Ao fundamentar seu voto, o Deputado Augusto Coutinho não nega, ao contrário, reconhece expressamente, a precariedade que caracteriza a atividade. Em suas palavras:

> Há questões preocupantes, decorrentes da natureza precária das condições de trabalho dos motoristas de aplicativos, das longas horas sem limitação de jornada, da ausência de controles trabalhistas típicos da relação de emprego, além da fragilidade de benéficos básicos, como a cobertura previdenciária, a proteção à saúde, o seguro desemprego, as licenças por falta justificáveis e a aposentadoria (Brasil, 2024b, p. 6).

O reconhecimento é juridicamente significativo: a opção pelo regime autônomo, no projeto, não decorre da negação da vulnerabilidade do trabalhador, mas é feita a despeito dela. Vale dizer, o legislador identifica a precariedade e, ainda assim, escolhe uma forma de regulação que não mobiliza o instrumento, o vínculo empregatício, historicamente concebido para enfrentá-la.

A legitimidade dessa escolha, no entanto, o relator não a busca apenas na conveniência política do consenso possível, mas em um fundamento jurídico que reputa mais robusto: a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Sustenta o parecer que a ordem jurídica brasileira admite múltiplas formas de contratação distintas da relação de emprego, invocando, nesse sentido, a decisão sobre a licitude da terceirização (ADPF n.º 324), a que reconheceu natureza comercial à contratação de transportadores autônomos de cargas (ADC n.º 48) e, ainda, a hipótese dos contratos de parceria celebrados no setor de salões de beleza.

Menciona também que o Supremo, atendendo a Reclamação, cassou decisão de Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que reconhecera vínculo entre motorista e plataforma, e que, no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336, a Corte reconheceu a repercussão geral da matéria. O argumento é de prudência institucional: para o relator, fixar o vínculo empregatício em lei seria temerário, pois o normativo "fatalmente seria questionado junto ao STF, com grande chance de que a lei recém-produzida já fosse considerada inconstitucional" (Brasil, 2024b, p. 10).

O fundamento jurisprudencial invocado, contudo, repousa sobre uma analogia que merece ser problematizada, e é aqui que a arquitetura aparentemente sólida do projeto revela sua primeira fissura. A Lei n.º 11.442/2007, que rege o transporte autônomo de cargas e fundamenta a tese da ADC n.º 48, dispõe expressamente, em seu art. 5º, que "as relações decorrentes do contrato de transporte de cargas [...] são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego" (Brasil, 2007, n.p).

Sucede que a própria lei delimita a quem se aplica esse afastamento: o transportador autônomo independente é aquele que presta o serviço, nos termos do art. 4º, § 2º, "em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem" (Brasil, 2007, n.p). A relação que a lei tem em vista é, portanto, episódica e pontual, o proprietário de seu veículo contratado para o transporte de uma carga determinada. O motorista de aplicativo, embora também proprietário de seu veículo, submete-se a um grau de controle operacional contínuo, na distribuição das corridas, na fixação dinâmica dos preços, na avaliação permanente de seu desempenho e no poder de bloqueio, que não encontra paralelo na relação eventual do transportador de cargas com seu contratante.

A diferença não é apenas de grau, mas de natureza: a lei afasta o vínculo de uma relação que ela mesma define como eventual, ao passo que o motorista é gerido de modo permanente pela plataforma. Transpor a tese de um caso para o outro significa, portanto, abstrair justamente o elemento que os distingue, a sujeição constante do motorista à direção algorítmica. A solidez do fundamento sobre o qual o relator assenta a legitimidade do projeto é, assim, menos firme do que o parecer sugere, ponto que o tópico seguinte desenvolve ao tratar diretamente da controvérsia sobre o vínculo.

3.3 **O cerne da controvérsia: autonomia presumida *versus* subordinação algorítmica**

Examinada a arquitetura do projeto, chega-se ao ponto que constitui o verdadeiro centro de gravidade de toda a controvérsia: a qualificação da relação entre o motorista e a plataforma. O PLP n.º 12/2024 assenta-se sobre uma premissa, a de que o trabalhador atua com autonomia, que está longe de ser pacífica. Ao contrário, ela é precisamente o objeto da disputa que, antes mesmo da tramitação do projeto, já dividia a Justiça do Trabalho. Este tópico confronta a autonomia presumida pelo legislador com a realidade da prestação do serviço, tal como a vinham apreendendo a doutrina e a jurisprudência trabalhistas, para demonstrar que a opção do projeto incide sobre terreno muito mais controvertido do que sua redação deixa supor.

O conceito de subordinação é, na lição clássica do Direito do Trabalho, o critério decisivo para a caracterização da relação de emprego. Na síntese de Delgado, embora a relação de emprego resulte da conjugação de cinco elementos fático-jurídicos, "será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia", por ter sido ela que marcou a diferença específica da relação de emprego tanto perante as formas históricas de servidão e escravidão quanto perante as diversas modalidades de trabalho autônomo (Delgado, 2019, p. 348).

Entende-se por subordinação, em sua acepção objetiva, a situação jurídica derivada do contrato pela qual o empregado acolhe o poder de direção empresarial quanto ao modo de realização de sua prestação de serviços. Historicamente, esse poder manifestava-se de modo ostensivo, por meio de ordens diretas e da vigilância pessoal e hierárquica, próprias do ambiente da fábrica e do escritório. É justamente sobre a aparente ausência dessa forma tradicional de comando, já que o motorista não recebe ordens de um chefe humano e organiza livremente seus horários, que se constrói o discurso da autonomia, adotado tanto pelas plataformas quanto pelo PLP n.º 12/2024.

Como demonstrado no primeiro capítulo, a ausência do comando humano direto não significa a ausência de subordinação, mas sua transmutação em uma forma nova, a subordinação algorítmica, em que o poder diretivo se exerce pela mediação tecnológica do algoritmo. Retomada essa premissa, o que importa ao exame do PLP n.º 12/2024 é uma constatação de ordem jurídica: esse reenquadramento não é construção doutrinária desgarrada do direito positivo, mas encontra apoio expresso na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O parágrafo único do art. 6º, incluído pela Lei n.º 12.551/2011, estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (Brasil, 1943). Não se trata de leitura forçada do dispositivo: a própria doutrina reconhece que essa alteração incorporou ao art. 6º as dimensões objetiva e estrutural da subordinação, equiparando-as, para fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional, de modo a "considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão"(Delgado, 2019, p. 354). A subordinação algorítmica, portanto, não demanda a criação de uma categoria nova; ela se subsume à definição legal vigente, lida à luz do art. 6º, parágrafo único.

A pertinência dessa releitura é confirmada, de modo eloquente, pelo próprio texto do PLP n.º 12/2024, que incorre em uma contradição interna reveladora. De um lado, o art. 3º qualifica o trabalhador como autônomo e o exclui da proteção celetista. De outro, o art. 5º autoriza as empresas operadoras a implementar diversas práticas "sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho", entre as quais a "adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões" (inciso II), a "utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados" (inciso III) e a "utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores" (inciso IV) (Brasil, 2024d, p. 281-282).

Ora, suspender, bloquear e excluir é exercer poder disciplinar. Acompanhar em tempo real a execução do serviço é exercer poder de fiscalização e avaliar o desempenho é exercer poder de controle. O projeto nega o vínculo no art. 3º e, no art. 5º, atribui à plataforma exatamente os três poderes, diretivo, fiscalizatório e disciplinar, que a dogmática trabalhista identifica como o conteúdo da subordinação. A ressalva textual de que tais práticas não configuram relação de emprego não desfaz a contradição; apenas a torna explícita. Lido à luz do art. 6º, parágrafo único, da CLT, esse mesmo controle telemático equivale, para fins de subordinação jurídica, ao comando pessoal e direto.

Essa contradição não passou despercebida ao próprio relator, que a assume de modo explícito. Ao defender o projeto, o Deputado Augusto Coutinho afirma veementemente que "as excludentes previstas no PLP, que permitem às plataformas monitorar em tempo real as viagens ou impor ao motorista certos padrões de comportamento e atitudes durante o serviço, sem a caracterização do vínculo de emprego, nos parecem justas e razoáveis" (Brasil, 2024b, p. 11). A frase condensa o paradoxo: reconhece-se que o projeto permite o monitoramento em tempo real e a imposição de padrões de conduta, que são manifestações diretas do poder diretivo, e, no mesmo enunciado, declara-se que isso não caracteriza vínculo.

O relator não nega a presença do controle; nega apenas a consequência jurídica que dele ordinariamente decorreria. Vale dizer, a subordinação é admitida no plano dos fatos e recusada apenas no plano da qualificação, que é precisamente a operação que a primazia da realidade não autoriza.

É à luz desse arcabouço que a Justiça do Trabalho passou a reconhecer, em número crescente de decisões, o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas. A divergência, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, é admitida pelo próprio relator do PLP, que registra

que, "mesmo no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho - TST, o entendimento foi divergente, havendo Turmas decidindo em favor do reconhecimento do vínculo de emprego e Turmas rejeitando-o" (Brasil, 2024b, p. 9).

As Turmas da Corte dividiram-se de modo acentuado, e o exame de seus acórdãos revela não apenas a oposição entre as que reconheciam e as que negavam o vínculo, mas também uma divergência quanto aos próprios fundamentos invocados, o que torna o cotejo de suas razões especialmente esclarecedor.

No sentido da inexistência de vínculo, a Quarta Turma, ainda em 2020, no julgamento do AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, sob relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, fixou o entendimento que se tornaria a base argumentativa dessa corrente. O fundamento central é a remissão a um regime jurídico distinto do celetista, o do transportador autônomo de cargas:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. [...] IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. **As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.** O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, **como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial.** O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. **Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso,**

> **relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.** VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (Brasil, 2020, TST. AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, Data de Publicação: 11/09/2020, grifos nossos).

O argumento, como se percebe, é o mesmo que o relator do PLP n.º 12/2024 viria a adotar e que se problematizou no tópico anterior: a equiparação do motorista de aplicativo ao transportador autônomo de cargas, com apoio na ADC n.º 48. A Quarta Turma acrescenta a esse núcleo a tese de que as novas formas de trabalho, à falta de lei própria, não comportariam o enquadramento celetista, cabendo ao legislador, e não ao julgador, discipliná-las.

Em sentido oposto, a partir de 2022, consolidou-se a corrente do reconhecimento do vínculo. No julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066, a Terceira Turma, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, reconheceu a relação de emprego em acórdão cuja ementa ancora a decisão na incidência das normas trabalhistas sobre o trabalho gerido por plataforma e, de modo expresso, no parágrafo único do art. 6º da CLT:

> RECURSO DE REVISTA. [...] INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). [...] INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011) [...]. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO [...]. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). [...] **Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica [...]; b) objetiva [...]; c) estrutural [...]; d) por fim, a subordinação algorítima [sic], que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial [...]. [A] suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas [...], bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho [...] são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego** (Brasil, 2022, TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, Data de Publicação: 11/04/2022, grifos nossos).

O reconhecimento do vínculo voltou a ser afirmado pela Oitava Turma em 2023, no julgamento do RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, igualmente com apoio na equiparação prevista no art. 6º, parágrafo único, da CLT:

> Da análise, portanto, detida do v. acórdão recorrido é possível concluir que: [...] 2) quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; [...] 6) a autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 7) a UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; [...] **10) a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afasta qualquer tese relacionada a atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural** (Brasil, 2023, TST. RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/12/2022, Data de Publicação: 03/02/2023, grifo nosso).

O cotejo desses julgados evidencia que a divergência no Tribunal Superior do Trabalho não se reduzia a um sim ou não quanto ao vínculo, mas alcançava os próprios fundamentos da qualificação: de um lado, a remissão ao regime comercial do transportador autônomo de cargas, com apoio na ADC n.º 48; de outro, a incidência do art. 6º da CLT e a equiparação do controle telemático ao comando direto. A profundidade desse dissenso, a ponto de exigir uniformização interna e de ascender ao Supremo, é, em si, reveladora: se a qualificação da relação dividia o próprio tribunal de cúpula trabalhista em suas premissas mais básicas, a matéria não parece comportar solução por enquadramento legal fechado e apriorístico. Ao contrário, qualquer disciplina normativa minimamente adequada deveria preservar espaço para a aferição dos elementos fático-jurídicos da relação, especialmente quanto às formas digitais de comando, controle e subordinação.

3.4 **Os direitos em jogo: o contraste entre o regime proposto e o art. 7º da Constituição**

Examinada a controvérsia sobre a qualificação do vínculo, cumpre agora explicitar o que está concretamente em jogo nessa disputa. O reconhecimento ou a negação da relação de emprego não é querela conceitual de interesse meramente acadêmico: dela depende o acesso, ou a exclusão, a todo um catálogo de direitos fundamentais. Ao optar pela figura do trabalhador autônomo, o PLP n.º 12/2024 produz consequências materiais precisas sobre a proteção do trabalhador, consequências que só se tornam visíveis quando se confronta o regime proposto com o parâmetro constitucional que deveria orientá-lo. É esse confronto que este tópico desenvolve.

O parâmetro de aferição é o art. 7º da Constituição de 1988, que enuncia o rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Entre eles figuram a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I), o fundo de garantia do tempo de serviço (inciso III), o

décimo terceiro salário (inciso VIII), o repouso semanal remunerado (inciso XV), as férias anuais remuneradas acrescidas de, pelo menos, um terço (inciso XVII) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII) (Brasil, 1988). Tais direitos não constituem benefícios de matriz legal, livremente disponíveis pelo legislador ordinário; são direitos de estatura constitucional, integrantes daquilo que a doutrina denomina patamar civilizatório mínimo das relações de trabalho (Delgado, 2019, p. 138-139). A medida de qualquer regulação laboral é, portanto, a distância que ela guarda em relação a esse catálogo.

O afastamento do projeto em relação a esse parâmetro é tão evidente que pode ser demonstrado pelas palavras do próprio relator. Ao expor as questões que reputa preocupantes, o Deputado Augusto Coutinho enumera precisamente os direitos de que a categoria carece, referindo "a fragilidade de benefícios básicos, como a cobertura previdenciária, a proteção à saúde, o seguro-desemprego, as licenças por faltas justificáveis e a aposentadoria" (Brasil, 2024b, p. 6). A lista é, ela própria, um inventário da distância entre a situação dos motoristas e o rol do art. 7º. E o relator vai além do diagnóstico: reconhece, de modo expresso, que a classificação como autônomo implica "maior flexibilidade, porém menos proteção trabalhista", ao passo que o enquadramento como empregado "garantiria uma série de direitos e benefícios" (Brasil, 2024b, p. 6). Em outras palavras, a defesa do projeto admite que a via escolhida oferece menos proteção do que a alternativa que recusa. O contraste com o patamar constitucional não precisa, aqui, ser deduzido pela crítica: é confessado pela própria relatoria.

Medido por esse parâmetro, o PLP n.º 12/2024 revela um afastamento estrutural. Ao enquadrar o motorista como trabalhador autônomo por plataforma e afastar, como regra, a configuração da relação de emprego nos termos da CLT, o projeto deixa de assegurar justamente os direitos que compõem o núcleo do art. 7º: não há, em seu texto, férias remuneradas, décimo terceiro salário, fundo de garantia, repouso semanal remunerado, adicional noturno, horas extras ou seguro-desemprego.

O regime que oferece em substituição, a inclusão previdenciária como contribuinte individual, um piso por hora e um teto de jornada de conexão, situa-se, no plano da proteção, muito aquém do padrão constitucional. Não se trata de uma lacuna que a regulamentação posterior viria a preencher, mas de consequência necessária da opção dogmática de fundo: ao negar o vínculo, o projeto nega, por decorrência lógica, os direitos que dele resultariam.

O argumento previdenciário, apresentado como o principal avanço do projeto, merece exame à luz da realidade empírica, que o relativiza de modo contundente. O PLP enquadra o trabalhador como contribuinte individual, com alíquota de 7,5% incidente sobre apenas 25% da remuneração bruta, e prevê contribuição patronal de 20% sobre essa mesma base reduzida (art. 10) (Brasil, 2024d, p. 283).

A apresentação dessa sistemática como conquista, contudo, ignora o que os dados oficiais revelam sobre a trajetória da cobertura previdenciária desses trabalhadores. Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), conduzido por Carvalho e Nogueira a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, documentou que a cobertura previdenciária dos motoristas de transporte de passageiros, longe de aumentar com a plataformização, despencou de 47,8% em 2015 para 24,8% em 2022 (Carvalho; Nogueira, 2024, p. 181).

No mesmo período, Carvalho e Nogueira (2024, p. 180) também destacam que a renda média caiu de cerca de R$ 3.100 para menos de R$ 2.400, enquanto crescia a proporção de trabalhadores submetidos a jornadas entre quarenta e nove e sessenta horas semanais. O quadro é eloquente: a plataformização correlaciona-se a uma deterioração simultânea da renda, da jornada e da proteção previdenciária. **Sobre tal realidade, a inclusão proposta pelo projeto, assentada em base de cálculo reduzida e em renda volátil e declinante, dificilmente reverteria a tendência de subcobertura, podendo antes consolidá-la sob a aparência de formalização.**

Há, ainda, uma dimensão da proteção que o regime proposto trata de modo especialmente deficiente: a da "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", assegurada pelo art. 7º, XXII, da Constituição (Brasil, 1988). O projeto estabelece um teto de doze horas diárias de conexão, mas não garante intervalos para descanso, repouso semanal remunerado nem descanso entre jornadas, e essa omissão articula-se com a lógica do gerenciamento algorítmico para produzir um regime de trabalho de intensidade e risco elevados.

Levantamento conduzido pela Fundacentro e Universidade Federal da Bahia (2023, p. 17), no âmbito do Projeto Caminhos do Trabalho, apurou que 58,9% dos motoristas e entregadores entrevistados relataram ter sofrido acidente de trânsito, adoecimento, assalto, agressão ou tiro enquanto trabalhavam para as plataformas, índice que se eleva a 63,6% entre os motociclistas.

A esses números soma-se um agravante que expõe a natureza do controle exercido pelas plataformas: os relatos colhidos na pesquisa registram casos de trabalhadores que, após sofrerem acidentes graves, foram penalizados pela própria plataforma. Um entregador que, ao cair na pista, "quebrou a clavícula" e "colocou dois pinos", segundo o relato, "sofreu bloqueio depois do acidente"; outro, após comunicar uma colisão ao suporte, "sofreu uma suspensão de 8 horas" (Fundacentro; Universidade Federal Da Bahia, 2023, p. 19).

O conjunto dessas supressões autoriza a formulação da tese que articula este tópico ao argumento do capítulo: o PLP n.º 12/2024 não combate a precariedade, ele a institucionaliza. A distinção é decisiva. A precariedade do trabalho em plataformas é fato anterior e independente do projeto, amplamente documentado pelas pesquisas citadas; o que o projeto realiza não é criá-la, mas conferir-lhe forma jurídica, convertendo uma condição de fato em um estatuto de direito válido.

Manifesto subscrito por pesquisadores e especialistas em direitos sociais e do trabalho denuncia que o projeto, ao criar a categoria do trabalhador autônomo por plataforma, "não apenas ignora a realidade da relação de trabalho e subordinação", mas promove "uma legitimação jurídica de práticas laborais que exacerbam a vulnerabilidade, a exploração e a desproteção" (Associação Brasileira De Estudos Do Trabalho, 2024, n.p).

Ao reconhecer legalmente uma categoria de trabalhadores destituída do núcleo de proteção do art. 7º da Constituição Federal, o projeto retira da precariedade o seu caráter de anomalia a ser corrigida e a eleva à condição de modelo regulatório legítimo. É nesse sentido preciso que se afirma a legitimação da precarização: não a sua simples constatação, mas a sua positivação como regime jurídico, que é, paradoxalmente, o oposto da função historicamente atribuída ao Direito do Trabalho.

Esse resultado tem alcance que transcende os trabalhadores diretamente abrangidos. **Ao positivar um patamar protetivo inferior para uma categoria específica, o projeto enfraquece a força da Constituição Federal como parâmetro universal, abrindo precedente para que outras categorias venham a ser submetidas a regimes igualmente rebaixados, sob o argumento da especificidade de cada atividade.** A questão de fundo, portanto, não se esgota na sorte dos motoristas de aplicativo: ela alcança a integridade do sistema constitucional de proteção ao trabalho. É precisamente esse risco de generalização, e o juízo de compatibilidade do modelo com os princípios fundamentais da Constituição, que o capítulo seguinte examina, ao deslocar a análise do plano dos dispositivos para o dos rumos que a regulação vem assumindo.

3.5 **Balanço crítico do PLP n.º 12/2024: as vozes institucionais e o diagnóstico de insuficiência**

Dissecada a arquitetura do projeto, confrontada sua premissa de autonomia com a realidade da subordinação e medido o regime que institui em face do art. 7º da Constituição, resta proceder ao balanço crítico da proposta, não já pela análise de seus dispositivos, mas pela recepção que ela suscitou entre os atores institucionais qualificados a avaliá-la. Esse balanço encerra o exame do PLP n.º 12/2024 como marco zero e prepara o capítulo seguinte: demonstrar que a proposta, longe de produzir o consenso que o método tripartite buscava, foi recebida por amplo arco de instituições como diagnóstico de insuficiência é o que explica por que o debate regulatório não se encerrou com ela, mas se dispersou nas múltiplas frentes examinadas adiante.

A crítica de maior densidade técnica partiu do Ministério Público do Trabalho (MPT), que, em nota técnica sobre o projeto, sustentou a sua incompatibilidade com os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho. O cerne da objeção dirige-se às faculdades de controle que o projeto assegura às plataformas: ao autorizá-las a monitorar, avaliar e excluir trabalhadores sem que isso configure vínculo, o projeto, segundo o órgão, inverte uma regra estruturante do ordenamento. Nas palavras da nota, "o emprego é a regra e não a exceção", de modo que o PLP n.º 12/2024 "subverte a lógica desse ramo jurídico especializado que assegura uma vantagem jurídica como forma de mitigar uma desigualdade econômica" (Ministério Público Do Trabalho, 2024, p. 8).

A crítica é tanto mais robusta por ancorar-se também em parâmetro internacional: a nota invoca o Parecer Consultivo n.º 27 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, segundo o qual os Estados devem reconhecer como empregados os trabalhadores que, na realidade, o são, assegurando-lhes o acesso aos direitos correspondentes (Ministério Público Do Trabalho, 2024, p. 20). A objeção do MPT, portanto, não é de mera técnica legislativa, mas de fundo: o projeto contraria a lógica protetiva que define o Direito do Trabalho e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

No meio acadêmico, a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) dirigiu ao projeto uma crítica que ultrapassa a situação específica dos motoristas e alcança o sistema de proteção como um todo. Em nota, a entidade advertiu que:

> O PLP 12/2024, ao reconhecer e permitir juridicamente o tipo de trabalhador dito “autônomo com direitos”, abre precedente que poderá impactar toda a classe trabalhadora, espraiando-se para outras atividades profissionais cujos empregadores

> aleguem apenas intermediar trabalho por meio de uma ferramenta tecnológica ao invés de contratar e gerenciar trabalhadores (Associação Brasileira De Estudos Do Trabalho, 2024b, n.p).

A advertência identifica o risco sistêmico do projeto: a criação de uma categoria de trabalhador com proteção rebaixada não permaneceria contida no setor de transporte, mas tenderia a se generalizar, oferecendo a outros setores um modelo de desresponsabilização sob o argumento da intermediação tecnológica. A mesma nota recolhe a síntese do pesquisador Rodrigo Carelli, que descreve a figura criada pelo projeto como um minotauro, com "cabeça de autônomo, corpo de empregado" (Associação Brasileira De Estudos Do Trabalho, 2024b, n.p), imagem que captura com precisão a contradição já demonstrada entre o art. 3º e o art. 5º da proposta.

A rejeição não se restringiu às instituições técnicas e acadêmicas, manifestando-se também, de modo expressivo, entre os próprios trabalhadores. Em enquete promovida pelo portal da Câmara dos Deputados (2024), 95% dos participantes, correspondentes a mais de sessenta e um mil votos, declararam discordar totalmente do projeto, contra apenas 2% que manifestaram concordância plena. O dado foi destacado pela literatura especializada como sintoma de um "déficit de diálogo social" na concepção da proposta (Porto; Araújo, 2024, p. 164-165).

A insatisfação traduziu-se, ademais, em mobilização: diante das críticas e das manifestações da categoria contra a proposta, o próprio governo recuou da tramitação em regime de urgência (Guimarães, 2024, n.p). Esse quadro é particularmente significativo quando confrontado com a justificativa oficial do projeto, que se apresentava como fruto de consenso construído no grupo de trabalho tripartite. A reação majoritariamente contrária da categoria evidencia que o alegado consenso não correspondia à totalidade dos interesses em presença, tema que se conecta ao déficit de representatividade examinado a seguir.

O ponto da representatividade merece desenvolvimento, pois nele convergem a crítica externa ao projeto e a admissão da própria relatoria. A composição do grupo de trabalho que precedeu o PLP n.º 12/2024 é, quanto a isso, reveladora: como apurou Guimarães (2024, n.p), "o decreto que instituiu o Grupo de Trabalho indicou apenas sindicatos filiados a centrais sindicais", embora parte expressiva da categoria se reconheça como composta por profissionais autônomos e se organize por meio de associações e de federação próprias.

Entidades reunidas na Federação Brasileira de Motoristas de Aplicativos ficaram à margem das negociações. O presidente da Associação de Motoristas de Aplicativos de São

Paulo (Amasp), que integra a Federação dos Motoristas de Aplicativos do Brasil (Fembrapp), relata que houve reuniões com o Ministério do Trabalho nas quais "falaram que iriam garantir um lugar na mesa", o que, contudo, "nunca aconteceu", e resume sua avaliação do resultado: "o PL 12 só legaliza os abusos que as empresas cometem em cima dos motoristas" (Guimarães, 2024, n.p).

Em seu parecer, o relator do PLP 12/2024, o Deputado Augusto Coutinho, registra preocupação com "a falta de representatividade dos sindicatos, que não lograram conquistar a confiança dos motoristas de aplicativos, o que fragiliza a organização coletiva e a defesa dos interesses da categoria, inviabilizando a utilização da negociação coletiva" (Brasil, 2024b, p. 6). A convergência é significativa: o vício que a crítica externa aponta como deslegitimador do processo é admitido pela própria relatoria, embora dela não se extraia a consequência de rever a opção de fundo do projeto.

A turbulência que cercou o projeto não foi apenas externa; ela atravessa o próprio parecer da relatoria. Reescrito três vezes em pouco mais de um mês, o texto registra, em sua versão final, o tensionamento a que esteve submetido. O relator admite ter processado "mais de quinze páginas de insatisfações e críticas ao substitutivo feitas por essas mesmas plataformas", o que evidencia a pressão exercida também pelo polo empresarial (Brasil, 2024b, p. 9). Soma-se a isso o reconhecimento de que a conformação do texto foi limitada pelo Poder Executivo: "nossa liberdade foi limitada por demandas legítimas do governo", consciente do desequilíbrio previdenciário, que "impuseram condições que impediriam a satisfação plena do pleito dos motoristas" (Brasil, 2024b, p. 7). O quadro que emerge da própria pena do relator é o de uma proposta tensionada de todos os lados, das plataformas ao governo, sem que nenhuma dessas tensões tenha sido dissolvida no texto aprovado.

O conjunto dessas manifestações, do Ministério Público do Trabalho à academia, dos trabalhadores organizados às entidades de pesquisa, converge em um diagnóstico comum.

Lima (2024, p. 8), em obra coletiva que reúne pesquisadores de diversas universidades brasileiras e foi organizada no âmbito da Universidade Federal do Ceará, sintetiza esse consenso crítico ao registrar que os autores "defendem que o Projeto está muito aquém do que se deseja para a regulação do trabalho de motoristas em transporte de passageiros por aplicativos", na medida em que se contrapõe "às orientações emanada[s] da OIT, do Conselho da União Europeia e da regulamentação adotada por diversos países".

Trata-se, em suma, do reconhecimento de que o PLP n.º 12/2024, como resposta regulatória, mostrou-se insuficiente e, em pontos centrais, incompatível com o patamar de

proteção constitucionalmente exigido. A amplitude e a qualificação das vozes contrárias revelam que não se tratou de objeção pontual ou isolada, mas de uma rejeição estrutural à lógica do projeto. E é precisamente essa rejeição que explica o movimento examinado no capítulo seguinte: malograda a pretensão de oferecer uma resposta unificada e consensual, o problema regulatório não se resolveu, mas transferiu-se para outras arenas, novas propostas legislativas, a atuação dos tribunais e a superveniência de parâmetros internacionais. O PLP n.º 12/2024 pretendia encerrar o debate, mas acabou reabrindo-o em outras arenas.

4 OS RUMOS DA REGULAÇÃO: DERIVAÇÕES LEGISLATIVAS, RESPOSTAS JUDICIAIS E O PARÂMETRO INTERNACIONAL

4.1 Da matriz às derivações: o PLP n.º 152/2025 e a continuidade do modelo de "terceira via"

O fracasso do PLP n.º 12/2024 em produzir uma resposta consensual, demonstrado ao final do capítulo anterior, não conduziu ao abandono da via legislativa, mas à sua reformulação. O debate regulatório, longe de se encerrar, deslocou-se para uma nova proposta, o Projeto de Lei Complementar n.º 152/2025, que assumiu o protagonismo na Câmara dos Deputados e passou a concentrar a discussão sobre a regulação do trabalho em plataformas.

O exame dessa nova proposta é o ponto de partida do presente capítulo, pois ela permite verificar uma hipótese central deste trabalho: a de que a matriz inaugurada pelo PLP n.º 12/2024, o reconhecimento de direitos mínimos sem o reconhecimento do vínculo, não foi superada, mas reproduzida e, em certos aspectos, aprofundada e ampliada nas derivações legislativas que se seguiram.

A filiação da nova proposta ao paradigma anterior não é inferência interpretativa, mas declaração expressa de seus próprios autores. Na justificação que acompanha o PLP n.º 152/2025, de autoria do Deputado Luiz Gastão, lê-se que:

> [...] a presente proposta leva em conta as diretrizes do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 - tanto a versão original, de autoria do Poder Executivo, quanto alguns aspectos dos pareceres produzidos até o momento pelo Deputado Augusto Coutinho na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS) [...] (Brasil, 2025b, p. 200).

A continuidade é reforçada, ademais, pela identidade de relatoria: coube ao mesmo Deputado Augusto Coutinho relatar as duas propostas, e o substitutivo por ele apresentado ao PLP n.º 152/2025, em sua versão mais recente, declara manter "com detalhamentos, ajustes e aprimoramentos, a ideia inicial" da proposta, a de "regulamentar o trabalho plataformizado, garantindo direitos aos trabalhadores e inclusão previdenciária" (Brasil, 2026a, p. 9). O próprio texto legislativo, portanto, assume-se como continuador da matriz do PLP n.º 12/2024, cuja compatibilidade constitucional este trabalho questionou.

O núcleo da continuidade está na figura jurídica que a proposta consolida. O substitutivo define o "trabalhador autônomo plataformizado" e estabelece, em seu art. 3º, que "o trabalho autônomo intermediado por plataforma digital não cria vínculo empregatício entre o trabalhador

autônomo plataformizado e a empresa operadora de plataforma digital, ou entre estes e o usuário do serviço" (Brasil, 2026a, p. 11). Mantém-se, assim, a operação fundamental analisada no capítulo anterior: a definição do trabalhador como autônomo por decisão legislativa, com a consequente exclusão da incidência da Consolidação das Leis do Trabalho. O regime previdenciário reproduz igualmente o do projeto anterior, com a contribuição do trabalhador incidente sobre apenas 25% da remuneração, ponto que, como se verá, foi objeto de crítica específica do Ministério Público do Trabalho.

Mais significativo do que a negação do vínculo, contudo, é o modo como o substitutivo enfrenta a questão da subordinação, reproduzindo o vício de origem que este trabalho identificou no PLP n.º 12/2024: a tentativa de neutralizar, por via legislativa, o princípio da primazia da realidade. O §2º do art. 3º dispõe que "a dedicação exclusiva a uma única plataforma digital não caracteriza subordinação, desde que inexista exclusividade fática ou jurídica imposta pela empresa operadora de plataforma digital" (Brasil, 2026a, p. 11).

A proposta avança, no art. 4º, ao vedar à plataforma a imposição de tempo mínimo de trabalho, de disponibilidade mínima obrigatória e de aceitação obrigatória de corridas (Brasil, 2026a, p. 11-12). O paradoxo é evidente e reedita a contradição já apontada: o mesmo diploma que se esforça por afastar normativamente os indícios de subordinação reconhece, ao proibi-los, que tais mecanismos de controle existem e operam na realidade da relação, tanto que precisam ser expressamente vedados.

Há, contudo, um aspecto em que o PLP n.º 152/2025 não apenas reproduz, mas amplia o alcance da matriz anterior, e o ponto merece registro. Enquanto o PLP n.º 12/2024 restringia-se ao transporte de passageiros por motoristas, o PLP n.º 152/2025 abrange também os serviços de "coleta e entrega de bens", alcançando expressamente os entregadores, inclusive os que atuam por motocicleta, para os quais prevê percentuais próprios de remuneração (Brasil, 2026a, p. 10-11, grifo nosso).

A proposta apresenta essa ampliação sob a chave do avanço social, declarando o propósito de "colocar o trabalho plataformizado no eixo da civilidade" e de assegurar "uma prestação de serviço mais digna, com inclusão e proteção previdenciária" (Brasil, 2025b, p. 200).

O registro é importante justamente porque expõe a distância entre o discurso e a estrutura: a extensão do modelo a uma categoria adicional de trabalhadores, longe de representar avanço protetivo, significa que a mesma lógica de desproteção examinada neste

trabalho passa a alcançar contingente ainda maior, agregando os entregadores ao universo dos trabalhadores definidos como autônomos por decreto.

A gravidade dessa opção e do seu alcance foi objeto de manifestação específica do Ministério Público do Trabalho, que dedicou ao PLP n.º 152/2025 nota técnica própria, assinada em março de 2026. O órgão adverte que a proposta "afasta a aplicação da CLT e impede a caracterização da relação de emprego aos trabalhadores plataformizados, retirando direitos sociais fundamentais previstos no artigo 7º da CF e na legislação trabalhista", em movimento que qualifica como criação de "uma subcategoria de trabalhadores" (Ministério Público Do Trabalho, 2026, p. 9).

Mais do que a supressão de direitos, contudo, a nota técnica identificou, no texto original do projeto, um risco de alcance sistêmico, que ultrapassa em muito os motoristas e entregadores diretamente abrangidos: ao admitir plataformas digitais de "outros tipos não especificados", a proposta "autoriza o trabalho plataformizado para todos os setores da economia" (Ministério Público Do Trabalho, 2026, p. 1).

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2026, p. 2), "qualquer empresa poderá criar uma plataforma digital e contratar trabalhadores plataformizados, em substituição aos trabalhadores empregados", de modo que:

> [...] médicos, enfermeiros, professores, atendentes, pedreiros, cozinheiros, garçons, ajudantes de limpeza, enfim, qualquer prestador de serviço poderá ser contratado por uma plataforma digital, sem vínculo de emprego e direitos sociais fundamentais (Ministério Público Do Trabalho, 2026, p. 2).

O alerta reencontra, pela voz do Ministério Público e ancorado no texto então examinado pelo órgão, a advertência da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (2024b, n.p) examinada no tópico 3.5 do capítulo anterior: a de que a criação da categoria do trabalhador autônomo plataformizado tende a espraiar-se para além do setor de transporte, oferecendo a toda a economia um modelo de desresponsabilização sob o argumento da intermediação tecnológica. O que no PLP n.º 12/2024 era risco setorial, o PLP n.º 152/2025, na leitura do órgão, converte em possibilidade geral.

Registre-se, em nome do rigor, que a versão atual do substitutivo recuou nesse ponto específico, suprimindo a alínea c), que autorizava plataformas de "outros tipos não especificados", passando o texto a restringir-se ao transporte de passageiros e à entrega de bens (Brasil, 2026a, p. 10-11). A correção pontual, contudo, não altera o diagnóstico de fundo: a

matriz da desproteção permanece intacta, e o próprio recuo confirma que o alcance do modelo é objeto de disputa a cada reescrita do projeto.

A instabilidade do modelo manifestou-se, ainda, na própria tramitação, em desfecho que expôs a fragilidade do arranjo. Conforme notícia emitida pelo site da Câmara dos Deputados (2026, n.p), a votação do substitutivo, prevista para 14 de abril de 2026, foi cancelada às vésperas de sua realização.

Embora a votação da proposta já estivesse articulada entre o relator e o presidente da Câmara, sua deliberação foi frustrada pelo pedido de retirada de pauta formulado pelo líder do governo na Casa, o que levou ao cancelamento da reunião da comissão especial, sem designação de nova data (Zaia, 2026, n.p)

O episódio é tanto mais significativo quanto se considera que o mesmo Poder Executivo que inaugurara o modelo de "terceira via" com o PLP n.º 12/2024 foi, agora, o responsável por inviabilizar a proposta que reproduzia essa lógica.

Segundo Zaia (2026, n.p), o principal opositor da proposta no interior do governo foi o Ministro Guilherme Boulos, da Secretaria-Geral da Presidência, que não abriu mão de um piso fixo por corrida acima daquele que o relator aceitara fixar. A resistência do Poder Executivo não se deu, portanto, por rejeição ao modelo de proteção sem vínculo em si, mas por entender que a versão final do substitutivo esvaziara as garantias que tornariam esse modelo minimamente aceitável para a categoria.

As razões do recuo foram expostas publicamente pelo próprio Ministro, em vídeo divulgado nas redes sociais, e organizam-se em torno de cinco pontos, todos relativos ao esvaziamento das proteções na versão final. O primeiro diz respeito à remuneração: o substitutivo excluiu o piso de R$ 10,00 (dez reais) por corrida e abriu brecha para o pagamento por tempo de trabalho, o que, na prática, permitiria às plataformas contornar qualquer piso. O segundo e o terceiro referem-se à supressão dos adicionais por trabalho noturno e por trabalho em domingos e feriados. O quarto e o quinto voltam-se à opacidade e à ausência de infraestrutura: a proposta manteve como "segredo de negócio" tanto o critério de distribuição de corridas e entregas quanto o valor efetivamente cobrado do cliente e o repassado ao trabalhador, além de não assegurar a obrigatoriedade de pontos de apoio para que motoristas e entregadores pudessem descansar, alimentar-se e recarregar seus equipamentos (Zaia, 2026, n.p).

O dado é de grande relevância para o argumento deste trabalho, e por uma razão que ultrapassa a conjuntura, pois se nem mesmo o governo que formulou o paradigma da "terceira

via" logrou sustentar a versão que dele derivou, é porque a tensão entre a promessa de proteção e a estrutura de desproteção, inerente ao modelo, resiste a qualquer acordo político. A retirada de apoio sinaliza a instabilidade estrutural da resposta legislativa de terceira via, incapaz de firmar consenso mesmo entre os atores que a conceberam.

A primeira derivação legislativa do PLP n.º 12/2024 não corrige, mas perpetua, aprofunda e amplia a sua matriz. O PLP n.º 152/2025 confirma a hipótese de que o modelo de "terceira via", direitos mínimos sem reconhecimento do vínculo, tornou-se o paradigma da resposta legislativa brasileira ao trabalho em plataformas, transmitindo de um projeto a outro o mesmo vício constitucional de fundo: a negação apriorística da subordinação. A negação, contudo, é precisamente o ponto em que a via legislativa se mostra mais vulnerável, pois pretende resolver por decreto uma questão que é, na origem, de fato.

Questões de fato não se deixam encerrar por definição legal, pois ressurgem no momento em que um caso concreto é submetido a julgamento. A via legislativa, ao menos por ora, esgotou-se sem produzir resposta. Nas palavras do próprio relator, o projeto "voltou à estaca zero" (Zaia, 2026, n.p), e sua retomada dependeria de nova iniciativa do Poder Executivo, em cenário político incerto. É por isso que o debate, malogrado no Congresso, desloca-se para a arena em que a realidade da prestação não pode ser contornada, a dos tribunais, cuja resposta, examinada no tópico seguinte, oferece à matriz legislativa o seu contraponto mais direto.

4.2 **A resposta judicial e a primazia da realidade: a divergência dos tribunais e a invenção de soluções intermediárias**

Enquanto a via legislativa, examinada no tópico anterior, reproduz e aprofunda a matriz da não subordinação, a via judicial oferece-lhe um contraponto revelador. Diante do mesmo vácuo normativo, os tribunais trabalhistas, instados a decidir casos concretos que não podem aguardar a definição do legislador, têm produzido respostas que, em sua porção mais atenta à realidade, caminham em sentido oposto ao das propostas legislativas.

O exame dessa resposta judicial é essencial ao argumento deste capítulo, pois evidencia que a qualificação do trabalho em plataformas, longe de ser questão pacificada que o legislador apenas formalizaria, permanece em intensa disputa nos foros encarregados de aplicar a Constituição aos casos concretos.

O exemplo mais expressivo e recente desse esforço judicial de qualificação surgiu em março de 2026, no julgamento, pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,

do processo n.º 1000094-35.2025.5.02.0466. Ao apreciar o caso de um motorista da plataforma 99 Tecnologia Ltda., o colegiado, sob relatoria da Desembargadora Ivani Contini Bramante, afastou simultaneamente as duas qualificações tradicionais e reconheceu o trabalhador como "trabalhador avulso em contexto de plataforma digital", condenando a empresa, com fundamento no art. 7º, XXXIV, da Constituição, ao pagamento de aviso prévio, 13° salário, férias, FGTS com multa de 40% e demais verbas:

> **EMENTA: TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL. MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR AVULSO DIGITAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO HUMANO** [...] **ACORDAM** os Magistrados a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em CONHECER do recurso ordinário interposto pelo reclamante [...] e, no mérito, [...] DAR-LHE PROVIMENTO **para reconhecer o enquadramento jurídico do reclamante como trabalhador avulso em contexto de plataforma digital e condenar a reclamada, nos termos do artigo 7º, XXXIV, da CF/1988, ao pagamento de aviso prévio, 13º salário, férias de 2023 e de 2024, multa do artigo 477, da CLT e FGTS de todo o período trabalho, com multa de 40%.** [...] Deverão ser efetuados os descontos previdenciários e fiscais, na forma do previsto nas leis 8212/91 e 8541/92, respectivamente (Brasil, 2026c, p. 1, 9; TRT-2. RORSum n.º 1000094-35.2025.5.02.0466, 4ª Turma, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, Data de Julgamento: 04/03/2026, Data de Publicação: 06/03/2026).

A decisão recusou, a um só tempo, o vínculo empregatício clássico, por não se encontrarem presentes "de forma cumulativa, os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente a subordinação jurídica em sua acepção clássica", e a autonomia plena, conforme se examina a seguir (Brasil, 2026c, p. 1).

O fundamento pelo qual a decisão afastou a autonomia plena é particularmente significativo para o argumento deste trabalho, pois revela que mesmo um tribunal que recusa o vínculo empregatício clássico reconhece a inexistência de autonomia real. Nos termos da ementa, a relação examinada:

> evidencia ausência de simetria negocial, inexistência de poder real de organização empresarial, impossibilidade de fixação de preços e sujeição às regras unilaterais impostas pela plataforma digital, revelando situação de **dependência econômica e estrutural incompatível com a autonomia civil típica** (Brasil, 2026c, p. 1; TRT-2. RORSum n.º 1000094-35.2025.5.02.0466, 4ª Turma, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, Data de Julgamento: 04/03/2026, Data de Publicação: 06/03/2026).

A constatação é a mesma que orienta as decisões que reconhecem o vínculo, e a mesma que este trabalho sustentou no capítulo anterior: a autonomia presumida pelo legislador não

corresponde à realidade da prestação. A divergência sobre a consequência jurídica, reconhecer o vínculo ou criar uma figura nova, não recai sobre o diagnóstico, que é convergente.

Para suprir a proteção que o legislador recusa, a relatora recorreu a uma categoria preexistente, a do trabalho avulso (Lei n. 12.023/2009), sustentando haver entre este e o trabalho em plataformas uma "inequívoca similitude estrutural" (Brasil, 2026c, p. 6).

A adequação dogmática efetuada pela relatora destaca que o trabalho avulso se caracteriza historicamente pela prestação por demanda, ausência de continuidade rígida, intermediação organizacional, inserção em cadeia produtiva alheia e proteção jurídica sem vínculo empregatício típico (Brasil, 2026c, p. 5).

Por conseguinte, sustenta que o reconhecimento de uma categoria intermediária permitiria afastar tanto a "negação absoluta de direitos", própria da autonomia plena, quanto a distorção do contrato de emprego clássico, preservando uma "proteção constitucional mínima" capaz de compatibilizar inovação tecnológica e justiça social (Brasil, 2026c, p. 6).

O enquadramento escolhido foi qualificado como "aplicação legítima da função evolutiva do Direito do Trabalho" (Brasil, 2026c, p. 6), a partir da leitura de que a proteção constitucional, ao assegurar a "igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso" (Brasil, 1988, art. 7º, XXXIV), não se limitaria ao empregado típico.

O esforço hermenêutico é claro, pois diante da lacuna deixada pela recusa legislativa em reconhecer o vínculo, o tribunal busca, no arcabouço normativo disponível, uma moldura protetiva que ampare o trabalhador cuja dependência reconhece.

A decisão, contudo, não é imune a objeções graves, e a honestidade da análise impõe registrá-las, até porque, como se verá, elas reforçam a tese central deste trabalho. O acórdão foi proferido por maioria, vencida a Desembargadora Ivete Ribeiro, cujo voto divergente apontou dois vícios.

O primeiro vício, de natureza processual, aponta que a decisão incorreria em julgamento "extra petita", pois o autor "almeja, de forma exclusiva, o reconhecimento dos direitos decorrentes do contrato de emprego, sem formular pleito sucessivo concernente à qualidade de trabalhador avulso" (Brasil, 2026c, p. 10).

O segundo vício aponta que o trabalho avulso pressupõe, como requisito indispensável, "a intermediação obrigatória pelo órgão gestor de mão de obra ou pelo sindicato profissional." Assim, diante da inexistência desses intermediários na relação entre motorista e plataforma, o voto divergente conclui que o enquadramento como trabalho avulso dependeria de previsão

legal específica, não podendo ser declarado judicialmente à margem da disciplina normativa vigente (Brasil, 2026c, p. 10).

O ponto decisivo, e que converte a divergência em reforço da tese deste trabalho, está em que a própria Desembargadora divergente, embora recuse o enquadramento como avulso, não acolhe a tese da autonomia. Ao contrário, conclui que "entre o motorista plataformizado e a 99 Tecnologia Ltda se estabelece relação de trabalho subordinado, regulada pelas disposições protetivas da CLT", apontando a "expressiva disparidade entre os pactuantes" e o fato de a plataforma organizar, "de forma unilateral, a execução da atividade, à semelhança do que ocorre em empreendimentos tradicionais sob subordinação empregatícia" (Brasil, 2026c, p. 10) .

Vale destacar que as duas correntes em confronto no julgamento, a que reconhece o trabalho avulso e a que reconhece o vínculo de emprego, convergem em afastar a autonomia. A divergência interna do tribunal não milita a favor da tese adotada pelas propostas legislativas, pois todo o debate judicial pressupõe a insuficiência dessa tese, discutindo apenas o instrumento adequado para superá-la.

Dessa controvérsia extrai-se a lição central de que a resposta judicial, em contraste com a legislativa, aponta na direção da primazia da realidade, reconhecendo, sob diferentes roupagens, a dependência que caracteriza o trabalho em plataformas.

A resposta padece, contudo, de uma limitação intrínseca, uma vez que, por construir-se caso a caso, no varejo das demandas individuais, e por oscilar entre o reconhecimento do vínculo e a criação de figuras intermediárias de sustentação normativa controvertida, não produz a uniformidade nem a segurança jurídica que somente uma definição de alcance geral poderia oferecer.

É precisamente essa insuficiência, a impossibilidade de o Poder Judiciário, por suas próprias ferramentas, pacificar a questão, que conduz o debate ao Supremo Tribunal Federal, cuja atuação no Tema 1.291 constitui o objeto dos tópicos seguintes.

4.3 A análise constitucional: a "terceira via" diante da dignidade, da valorização do trabalho e da vedação ao retrocesso

Mapeadas as derivações legislativas e judiciais, é necessário submeter o modelo regulatório que delas emerge ao crivo da Constituição, embora já tenhamos debruçado sobre durante todo o trabalho, mas não de forma tão específica e direcionada.

O presente tópico desloca a análise do plano descritivo, o que as propostas estabelecem, para o plano normativo, isto é, o de saber se o modelo de "terceira via", inaugurado oficialmente pelo PLP n.º 12/2024 e reproduzido nas iniciativas subsequentes, resiste ao teste de compatibilidade com os princípios fundamentais da ordem constitucional.

A questão não se restringe, portanto, a um projeto específico, mas alcança a própria matriz regulatória que se vem consolidando: a do reconhecimento de direitos mínimos com a simultânea negação do vínculo. É essa matriz que se confronta, a seguir, com a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a vedação ao retrocesso.

O primeiro parâmetro de aferição é o princípio da valorização social do trabalho, que a Constituição institui simultaneamente a fundamento da República, no art. 1º, IV, e a fundamento da ordem econômica, no art. 170, caput (Brasil, 1988).

A conjugação dos dois dispositivos é dotada de sentido normativo preciso, pois a ordem econômica, embora também fundada na livre iniciativa, encontra na valorização do trabalho um princípio de igual hierarquia, de modo que a liberdade empresarial não pode ser exercida em detrimento da dignidade de quem trabalha. Aqui também merece destaque o art. 193, o qual estabelece que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais." (Brasil, 1988).

Como observa Delgado (2019, p. 120), o constituinte posicionou tais comandos precisamente nas normas de abertura de cada título "de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo" do compromisso constitucional com o trabalho.

Importante ressaltar que interpretar a ordem econômica privilegiando a livre iniciativa em detrimento do valor social do trabalho não é apenas uma escolha discutível, mas uma leitura que a própria arquitetura da Constituição buscou vedar. O modelo de "terceira via" incorre exatamente nesse vício, porque, ao estruturar a regulação a partir da lógica da intermediação tecnológica e da autonomia contratual, privilegiando a fluidez do modelo de negócio das plataformas, faz prevalecer a livre iniciativa sobre o valor social do trabalho, invertendo a relação de equilíbrio que a Constituição estabelece entre os dois princípios.

O segundo parâmetro, e o mais nuclear, é o princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988, art. 1°, III). A dignidade, no contexto das relações de trabalho, traduz-se na exigência de que o trabalhador não seja reduzido a mero fator de produção, mas tratado como sujeito de direitos cuja existência digna o trabalho deve assegurar.

Para Delgado (2019, p. 94), "a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica", envolvendo

também "a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social", o que se realiza, para a generalidade das pessoas, "mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho"

Como vimos no primeiro capítulo, os direitos do art. 7º integram aquilo que a doutrina denomina "patamar civilizatório mínimo" (Delgado, 2019, p. 138-139), núcleo de proteção indisponível que confere concretude àquele fundamento. O modelo de "terceira via" compromete essa exigência ao suprimir esse núcleo para uma categoria inteira de trabalhadores, pois mais do que a ausência de direitos pontuais, o que afronta a dignidade é a estrutura de fundo do modelo, isto a transferência integral dos riscos da atividade ao trabalhador, que se autogerencia sob controle algorítmico sem a contrapartida de qualquer rede de proteção.

O terceiro parâmetro é o princípio da vedação ao retrocesso social, cuja aplicação ao caso exige, contudo, precisão técnica. A doutrina reconhece como princípio inerente aos direitos fundamentais sociais e ligado à segurança jurídica. Na lição de Sarlet (2018, p. 456), a problemática do retrocesso abrange "toda e qualquer forma de redução das conquistas sociais, mesmo quando realizadas única e exclusivamente no plano da legislação infraconstitucional", especialmente quando esta atua na concretização dos princípios da justiça e do Estado Social

Delgado (2019, p. 182), transpondo o princípio para o campo trabalhista, adverte que a interpretação da Constituição "não pode ser feita para propiciar retrocessos sociais e culturais", e sim "para garantir avanços civilizatórios em benefício da pessoa humana". A invocação do princípio no presente contexto demanda, todavia, uma ressalva honesta, pois os motoristas de aplicativo não usufruem hoje, de modo pacífico, dos direitos celetistas, sendo essa, precisamente, a questão controvertida.

Não se pode afirmar que o modelo de "terceira via" revogue direitos de que a categoria já gozasse. O retrocesso que aqui se identifica é de outra ordem, pois não se trata de supressão de um direito existente, mas a cristalização legislativa de um patamar de proteção inferior ao padrão constitucional, com o efeito de fechar, para o futuro, a via de reconhecimento de proteção mais ampla. **Ao positivar a desproteção, o modelo constrói um teto onde a Constituição projeta um piso a ser progressivamente elevado.**

A esses três parâmetros soma-se um quarto, o dever de "proteção em face da automação" (Brasil, 1988, art. 7°, XXVII), de pertinência específica ao trabalho em plataformas e frequentemente negligenciado. O dispositivo, concebido para um contexto de automação industrial, adquire sentido renovado diante da gestão algorítmica, dado que o trabalho mediado

por plataformas é uma das manifestações contemporâneas da automação a que o constituinte se referiu.

Sob essa ótica, como já descrita e tratada no tópico 3.2, a omissão do modelo de "terceira via" quanto a mecanismos efetivos de controle sobre a gestão algorítmica, a ausência de direito à explicação das decisões automatizadas, de contestação dos critérios opacos de distribuição e remuneração, de transparência real dos algoritmos, configura não um simples silêncio legislativo, mas o descumprimento de um mandamento constitucional específico de proteção. Como se verá no tópico sobre o parâmetro internacional, é exatamente esse o ponto em que a Convenção n.º 193 da Organização Internacional do Trabalho avança, ao impor transparência e revisão das decisões algorítmicas.

A convergência desses quatro parâmetros autoriza um juízo de fundo sobre a constitucionalidade do modelo, pois não se trata de afirmar a inconstitucionalidade formal de um dispositivo isolado, mas de constatar a tensão estrutural entre a lógica do modelo de "terceira via" e o projeto constitucional de proteção ao trabalho.

A Constituição não impõe que toda prestação de serviços configure relação de emprego, e este trabalho não sustenta o contrário. O que se sustenta é que a Constituição impõe um patamar mínimo de dignidade a qualquer forma de trabalho, e que o modelo de "terceira via", tal como estruturado, situa-se aquém desse patamar ao combinar a supressão de direitos com a negação apriorística da subordinação e a omissão quanto à automação. A liberdade de conformação do legislador, ainda que ampla, encontra na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho limites que o modelo examinado ultrapassa.

Cumpre reconhecer, em nome do rigor, que a tese da inconstitucionalidade do modelo não é a única posição sustentável no debate, e que a ela se contrapõe o argumento, invocado pelos defensores das propostas e por parte da jurisprudência do Supremo, de que a livre iniciativa autoriza formas contratuais alternativas à relação de emprego, conforme se examinará no tópico seguinte.

A controvérsia constitucional, portanto, permanece aberta. O que a análise aqui desenvolvida pretende demonstrar não é a existência de uma resposta única e incontroversa, mas que a compatibilidade do modelo de "terceira via" com a Constituição é, no mínimo, seriamente questionável, e que os princípios da dignidade, da valorização do trabalho e da vedação ao retrocesso fornecem fundamento robusto para a crítica. É à arena onde essa controvérsia será dirimida com efeito vinculante, o Supremo Tribunal Federal, que se dirige o tópico seguinte.

4.4 **O deslocamento ao Supremo Tribunal Federal: o Tema 1.291 e o impasse decisório**

A insuficiência da resposta judicial fragmentada, demonstrada no tópico anterior, conduz a controvérsia ao foro em que ela pode ser dirimida com efeito vinculante, isto é, o Supremo Tribunal Federal. O exame da atuação da Corte no Tema 1.291 é decisivo para o argumento deste capítulo, pois é nesse julgamento que convergem todas as tensões até aqui mapeadas, a disputa sobre o vínculo, a oposição entre livre iniciativa e proteção, e o próprio modelo de "terceira via". Mais do que isso, é perante o Supremo que se revela, com clareza singular, a identidade entre a posição institucional do governo e o modelo legislativo submetido à crítica deste trabalho.

A controvérsia chegou ao Supremo Tribunal Federal por meio do Recurso Extraordinário n.º 1.446.336, de relatoria do Ministro Edson Fachin, no qual a Uber questiona acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que reconhecera o vínculo de emprego de uma motorista. O Tribunal reconheceu a repercussão geral da matéria, sob o Tema n.º 1.291, ao entendimento de que a controvérsia "cinge-se ao reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora", à luz dos arts. 1º, IV; 5º, II e XIII; e 170, IV, da Constituição" (Brasil, 2024f, p. 5).

O reconhecimento foi motivado, segundo o relator, pela existência de "decisões divergentes proferidas pelo judiciário brasileiro", que teriam suscitado "uma inegável insegurança jurídica" (Brasil, 2024f, p. 6).

Segundo o Supremo Tribunal Federal (2025, n.p), o caso passou a tramitar em conjunto com a Reclamação n.º 64.018, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, na qual a Rappi contesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que reconhecera o vínculo de um motofretista.

Por se tratar de repercussão geral, a tese a ser fixada servirá de parâmetro obrigatório para as demais instâncias, com impacto sobre os mais de dez mil processos que, já à época, tramitavam sobre o tema na Justiça do Trabalho (Brasil, 2024f, p. 4).

As posições manifestadas nas sustentações orais, realizadas em 1º de outubro de 2025, reproduzem o espectro de teses examinado ao longo deste trabalho. Em um polo, as plataformas sustentaram a tese da intermediação tecnológica. Pela Rappi, argumentou-se que a empresa "não transporta nem vende, mas apenas faz a intermediação", de modo que os entregadores credenciados não lhe seriam subordinados (Supremo Tribunal Federal, 2025, n.p).

No polo oposto, a Defensoria Pública da União (DPU) sustentou que, "analisando a realidade vivida pelos trabalhadores e as características efetivas dos contratos", é possível constatar a existência de subordinação, defendendo a prevalência do princípio da realidade (Supremo Tribunal Federal, 2025, n.p).

A Procuradoria-Geral da República (PGR), em parecer subscrito pelo Procurador-Geral Paulo Gonet, manifestou-se contra o reconhecimento do vínculo. Para a PGR, a atividade dos motoristas enquadra-se em um modelo contemporâneo de prestação de serviços, protegido pela livre iniciativa, e não nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. O parecer sustenta que eventual reconhecimento de vínculo representa "ofensa ao princípio constitucional da livre iniciativa e dissonância com a inteligência do Supremo Tribunal Federal no que tange à constitucionalidade de se situar à margem da CLT a prestação de serviço intermediada por plataformas digitais" (Brasil, 2025c, p. 34).

É na posição da Advocacia-Geral da União (AGU), contudo, que reside o ponto de maior relevância para este estudo. Atuando como *amicus curiae*, o Advogado-Geral da União, Jorge Messias, sustentou que, embora as relações entre plataformas e motoristas não configurem vínculo empregatício, os trabalhadores não podem ficar desassistidos de proteção jurídica e social (Brasil, 2025a, p. 4).

A União propôs, nos moldes do PLP n.º 12/2024, que as plataformas assegurem direitos mínimos, entre eles "piso remuneratório reajustado", limite diário de horas de conexão, "recolhimento de contribuições previdenciárias" e "seguro de vida e de proteção à invalidez", sem, contudo, o reconhecimento do vínculo (Brasil, 2025a, p. 6). Isto significa que a tese da proteção mínima sem vínculo é levada ao Supremo não por uma das plataformas, mas pela própria União.

A proteção mínima sem vínculo defendida pela AGU perante o Supremo é exatamente o modelo de "terceira via" inaugurado pelo PLP n.º 12/2024 e reproduzido pelo PLP n.º 152/2025. Ao pedir seu ingresso no feito, o órgão detalhou o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024 como expressão de sua posição, defendendo a criação de uma "nova forma de organização do trabalho" que se distinguiria tanto da relação de emprego quanto do trabalho autônomo típico (Brasil, 2024a, p. 7).

O impasse evidenciado não chegou a desfecho, e seu adiamento mais recente é, em si, revelador dos rumos da matéria. O julgamento seria retomado em 24 de junho de 2026, mas foi novamente retirado de pauta pelo Ministro Edson Fachin.

Diante da aprovação de uma nova convenção internacional sobre o tema, o relator determinou a suspensão do feito para que as partes se manifestassem sobre a norma, "considerando a relevância internacional da Convenção aprovada e seus possíveis impactos para a apreciação do presente recurso extraordinário" (Brasil, 2026b, p. 5). O adiamento introduz no debate constitucional o parâmetro internacional que o tópico seguinte examina, e que pode reorientar todo o julgamento.

O deslocamento do debate para o Supremo não resolveu, mas elevou a um patamar em que se confrontam, com efeito vinculante em perspectiva, as mesmas teses que dividem o Poder Legislativo e os tribunais trabalhistas, com a circunstância agravante de que o próprio Estado, por sua advocacia, defende perante a Corte o modelo de proteção mínima sem vínculo cuja compatibilidade constitucional este trabalho questiona.

A indefinição do julgamento, somada à sua suspensão à espera de um parâmetro internacional, confirma que a controvérsia não encontrou, no ápice do sistema, a pacificação que dele se esperava. A esse parâmetro internacional, capaz de reorientar o debate, que se volta o tópico seguinte.

4.5 **O parâmetro internacional: Convenção n.º 193 da OIT e a primazia dos fatos**

O impasse decisório do Supremo Tribunal Federal, descrito no tópico anterior, foi tensionado por um acontecimento de dimensão internacional que reconfigurou os termos do debate brasileiro, e que, como visto, motivou a própria suspensão do julgamento do Tema 1.291.

Em junho de 2026, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a primeira norma internacional dedicada especificamente ao trabalho em plataformas digitais, a Convenção n.º 193. O presente tópico examina seu conteúdo e, sobretudo, confronta a orientação que dela emana com a matriz regulatória brasileira analisada ao longo do trabalho.

A tese que se sustenta é precisa, dado que o parâmetro internacional recém-construído aponta em direção oposta à do modelo de "terceira via" adotado pelas propostas legislativas e pela própria União, oferecendo fundamento adicional à crítica desenvolvida neste estudo, ainda que, como se verá, comporte também leituras menos protetivas.

A Convenção sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2026, constituindo, nas palavras da própria

Organização, "a primeira norma internacional do trabalho dedicada especificamente à economia de plataformas" (Organização Internacional Do Trabalho, 2026, n.p).

Seu propósito declarado é assegurar que "todos os trabalhadores e trabalhadoras de plataformas, independentemente de sua situação de emprego, possam usufruir de direitos fundamentais e de proteção adequada" (Organização Internacional Do Trabalho, 2026, n.p).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2026, n.p), a norma aplica-se às plataformas digitais de trabalho e aos respectivos trabalhadores, "estejam eles ou não em uma relação de emprego, incluindo trabalhadores por conta própria", e abrange tanto o trabalho de "execução baseada em localização", como o transporte e a entrega, quanto o realizado integralmente online.

O núcleo da Convenção, para os fins deste trabalho, reside no critério que estabelece para a classificação da relação de trabalho, e que coincide com o princípio que a matriz brasileira de "terceira via" busca neutralizar.

Segundo o art. 9º da Convenção, cada Estado-membro adotará medidas para assegurar a correta classificação dos trabalhadores de plataformas, "baseando-se principalmente nos fatos relativos à execução do trabalho, à remuneração ou ao pagamento do trabalhador, entre outros elementos" (Souto Maior; Garcia, 2026, n.p).

Na síntese da própria Organização Internacional do Trabalho (2026, n.p), "a realidade dos fatos, e não apenas as cláusulas contratuais, deve orientar essa determinação". A Convenção eleva, assim, ao plano internacional o princípio da primazia da realidade, e o significado para o caso brasileiro é direto, pois onde o PLP determina a qualificação pela forma, definindo o trabalhador como autônomo por decreto, a Convenção a determina pelos fatos.

A Convenção não se limita a fixar um método de classificação, mas enfrenta diretamente o problema da gestão algorítmica, que este trabalho identificou como o cerne da subordinação contemporânea.

O instrumento contém disposições sobre "o impacto do uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos", promovendo "transparência, salvaguardas e acesso a mecanismos de revisão quando tais sistemas afetam os trabalhadores" (Organização Internacional Do Trabalho, 2026, n.p).

A leitura oficial brasileira da norma é precisa quanto a esse ponto, pois segundo o Ministro Augusto César, do Tribunal Superior do Trabalho, que integrou a delegação brasileira à Conferência, a Convenção prevê que os trabalhadores "tenham acesso às informações sobre os sistemas automatizados utilizados pelas plataformas, saibam quais critérios influenciam

decisões relevantes e possam contestar medidas que os prejudiquem" (Tribunal Superior Do Trabalho, 2026, n.p).

Concretiza-se, no plano internacional, exatamente o dever de proteção em face da automação que, no tópico sobre a análise constitucional, extraiu-se do art. 7º, XXVII, da Constituição, e cuja omissão se apontou no modelo brasileiro de "terceira via".

A leitura oficial brasileira sublinha que o efeito da Convenção é reforçar a centralidade dos fatos, sem encerrar a controvérsia em favor de uma resposta única. Nas palavras do Ministro Augusto César, "a Convenção não fecha a questão. Ela diz que pode haver ou não relação de emprego. O que importa é a realidade" (Tribunal Superior Do Trabalho, 2026, n.p).

O magistrado é direto quanto ao ponto que este trabalho sustentou desde o início, e destaca que "não é o fato de existir um algoritmo comandando o trabalho que faz desaparecer a relação de emprego" (Tribunal Superior Do Trabalho, 2026, n.p). **A Convenção, portanto, não impõe o reconhecimento do vínculo, mas tampouco autoriza sua negação apriorística, pois determina que a qualificação se faça pela análise concreta da prestação, exatamente o método que a matriz brasileira, ao definir legislativamente a autonomia, recusa.**

O rigor da análise impõe, contudo, registrar a face menos protetiva da Convenção, sob pena de superestimar seu alcance. Souto Maior e Garcia (2026, n.p) advertem que o mesmo art. 9º, ao remeter a classificação à legislação de cada Estado, possibilita "que cada país adote a legislação que lhe aprouver em relação aos trabalhadores por intermédio de plataformas".

Sob essa ótica, a Convenção poderia, paradoxalmente, oferecer cobertura internacional aos modelos que negam o vínculo, bastando que o façam sob a invocação retórica da análise dos fatos. Mais ainda, ao "sugerir a aplicação de alguns direitos – e não a totalidade – aos trabalhadores por plataformas, independente da configuração da relação de emprego", a norma é acusada de acolher "a lógica neoliberal de que alguma garantia, qualquer que seja, é melhor que nenhuma" (Souto Maior; Garcia, 2026, n.p).

A crítica é pertinente e dialoga diretamente com a tese deste trabalho, pois o risco de a Convenção legitimar um patamar reduzido de direitos é o mesmo que se identificou no modelo de "terceira via", o de positivar a desproteção sob a aparência da tutela.

Resta uma ressalva técnica que o rigor exige e que delimita o alcance presente da norma, pois como toda convenção da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção n.º 193 "torna-se juridicamente vinculante apenas para os Estados-membros que a ratificarem", dependendo, ainda, de implementação por meio da legislação nacional (Organização Internacional Do Trabalho, 2026, n.p).

Sua força, no momento presente, é interpretativa, não impositiva. Ainda assim, mesmo antes da ratificação, a própria Organização Internacional do Trabalho (2026, n.p) reconhece que a Convenção "pode fornecer orientações importantes para a formulação de políticas", e o melhor testemunho dessa relevância é o já examinado adiamento do julgamento do Tema 1.291, suspenso precisamente para que o Supremo considere a nova norma.

Reconhecidas tanto a sua ambivalência quanto a sua eficácia ainda dependente de ratificação, a conclusão que dela se extrai reforça a tese deste trabalho, a de que o parâmetro internacional mais atual sobre o trabalho em plataformas consagra a primazia dos fatos como critério de classificação, tornando ainda mais difícil sustentar, sem fricção com esse parâmetro, o modelo da autonomia decretada. É essa síntese que o tópico final retoma.

4.6 **Síntese: convergências, divergências e os rumos possíveis da regulação**

Percorridas as diferentes frentes em que se desenrola a tentativa brasileira de regular o trabalho em plataformas, é possível agora compor o quadro de conjunto e dele extrair as conclusões que articulam este capítulo ao argumento central do trabalho. O exame empreendido revelou não uma resposta regulatória unívoca, mas um campo de disputa em que coexistem orientações divergentes, e é na compreensão dessa divergência, e do que nela permanece constante, que reside a chave para responder ao problema que orientou esta investigação.

A primeira constatação diz respeito a uma convergência preocupante na via legislativa. Demonstrou-se que o PLP n.º 12/2024 não constituiu episódio isolado, mas a matriz de um modelo, o da "terceira via", que reconhece direitos mínimos enquanto nega o vínculo, reproduzido e aprofundado pelo PLP n.º 152/2025 e sustentado, perante o Supremo Tribunal Federal, pela própria Advocacia-Geral da União.

Há uma linha de continuidade que atravessa as sucessivas iniciativas do Poder Executivo e do Poder Legislativo, sendo essa a insistência em definir o trabalhador como autônomo por decisão normativa, neutralizando, de antemão, a aferição fática da subordinação, a ponto de o PLP n.º 152/2025 vedar expressamente mecanismos de controle cuja existência, ao proibi-los, reconhece. A convergência é o traço dominante da resposta estatal brasileira, e é precisamente ela que este trabalho submeteu à crítica constitucional.

A segunda constatação revela uma divergência igualmente significativa, manifestada na via judicial. Enquanto o Poder Legislativo reproduz a matriz da não subordinação, os tribunais trabalhistas, em sua porção mais atenta à realidade, caminham em sentido oposto,

reconhecendo, sob diferentes fundamentos, a dependência que caracteriza o trabalho em plataformas.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, examinada no segundo tópico, é exemplar nesse sentido, e reveladora de um dado que reforça a tese de que tanto a corrente que reconheceu o trabalho avulso quanto a que, em divergência, sustentou o vínculo de emprego, convergiram em afastar a tese da autonomia. Na prática, os tribunais, obrigados a examinar os fatos de cada caso, têm chegado a conclusões contrárias às do legislador, embora sem alcançar uma solução uniforme.

A terceira constatação introduz o parâmetro que tensiona todo o quadro, isto é, a orientação internacional. A Convenção n.º 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao consagrar a primazia dos fatos sobre a forma e ao impor transparência e revisão sobre a gestão algorítmica, posiciona-se ao lado da via judicial e contra a matriz legislativa. O Brasil encontra-se diante de uma tensão entre o parâmetro adotado internacionalmente e o caminho que vinha trilhando internamente.

Reconheceu-se a ambivalência da Convenção, que não impõe o vínculo e admite leituras menos protetivas, mas, ainda assim, o critério que ela consagra, a qualificação pelos fatos, é o oposto da negação apriorística que estrutura o modelo brasileiro, e sua relevância já se fez sentir na suspensão do julgamento do Tema 1.291.

Desse quadro de convergências e divergências emerge a resposta ao problema de pesquisa que orientou esta investigação. Indagava-se se o modelo de "terceira via", inaugurado pelo PLP n.º 12/2024 e reproduzido nas respostas que se seguiram, é compatível com o patamar de proteção exigido pela Constituição de 1988, ou se as tentativas de regulação em curso, ao recusarem o reconhecimento da subordinação algorítmica, convergem para a institucionalização da precariedade.

A análise empreendida autoriza uma resposta fundamentada de que o modelo de "terceira via" não se mostra compatível com o patamar constitucional de proteção, e as tentativas regulatórias que o reproduzem tendem, efetivamente, à institucionalização da precariedade. Confirma-se, assim, a hipótese que norteou o presente trabalho, na medida em que o modelo regulatório nega juridicamente a subordinação que reconhece no plano dos fatos e admite poderes de controle que o próprio diploma considera insuficientes para gerar vínculo empregatício, legitimando a precarização sob a aparência da inovação e afastando-se da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da vedação ao retrocesso social.

A resposta não se esgota em um juízo de incompatibilidade, porque dela decorrem os rumos possíveis de uma regulação constitucionalmente adequada. A análise demonstrou que o problema do trabalho em plataformas não reside na ausência de regulação, que ninguém defende, mas na qualidade e na orientação da regulação que se pretende adotar.

Uma regulação compatível com a Constituição não precisa, necessariamente, optar pelo enquadramento celetista puro, mas o que ela não pode fazer é construir-se sobre a negação da realidade.

Os parâmetros para uma regulação adequada foram identificados ao longo do trabalho e convergem com a orientação da Convenção n.º 193, especialmente ao afirmar a primazia dos fatos como critério de classificação da relação de trabalho, a transparência e a possibilidade de revisão das decisões algorítmicas, a garantia de um piso mínimo de proteção e, sobretudo, a centralidade da dignidade humana como limite intransponível à liberdade de conformação do legislador. A resposta constitucionalmente adequada é aquela que reconhece a realidade da subordinação como ponto de partida da tutela jurídica, e não como dado a ser neutralizado por ficção legislativa.

A investigação foi conduzida em um instante de indefinição, pois o Supremo Tribunal Federal ainda não fixou a tese do Tema n.º 1.291 e suspendeu o julgamento à espera do parâmetro internacional. O PLP n.º 152/2025 teve sua votação cancelada e perdeu o apoio do Poder Executivo; e a Convenção n.º 193 ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Não se trata de um debate encerrado, mas de uma disputa em curso, cujos desfechos permanecem abertos. Precisamente por isso, a contribuição deste estudo não está em anunciar um resultado, mas em oferecer uma chave de leitura para os rumos que se desenham, partindo da premissa de que a legitimidade constitucional de qualquer modelo regulatório dependerá de sua fidelidade à realidade do trabalho que pretende disciplinar. É à luz dessa chave que a conclusão retoma o percurso desenvolvido e apresenta as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao início deste trabalho, formulou-se a pergunta sobre a compatibilidade do modelo de "terceira via" com o patamar de proteção que a Constituição de 1988 assegura ao trabalho. Esse modelo reconhece direitos mínimos, mas nega o vínculo de emprego. Depois do percurso desenvolvido, é possível responder à questão a partir do que a investigação revelou.

O primeiro capítulo estabeleceu o parâmetro de análise. Demonstrou-se que a Constituição de 1988 coloca o trabalho, a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho entre os fundamentos da ordem jurídica. Também se verificou que os direitos previstos no art. 7º integram um patamar civilizatório mínimo, que limita tanto a liberdade de conformação do legislador quanto o exercício da livre iniciativa. A partir desse ponto, foi fixada a medida utilizada nos capítulos seguintes para avaliar as respostas regulatórias ao trabalho por plataformas.

O segundo capítulo examinou o fenômeno a ser regulado. A uberização foi analisada como expressão de uma transformação mais ampla nas formas de organização do trabalho. Por trás da afirmação de flexibilidade, identificou-se não a autonomia prometida, mas uma forma renovada de subordinação, exercida por meios algorítmicos e muitas vezes mais difícil de visualizar do que a subordinação presencial clássica. Os dados examinados evidenciaram a precarização material e existencial de motoristas e entregadores, além de enfraquecerem a narrativa de neutralidade tecnológica das plataformas.

O terceiro capítulo voltou-se ao marco inicial da resposta brasileira. Demonstrou-se que o PLP n.º 12/2024, ao criar a figura do "trabalhador autônomo por plataforma", inverteu a lógica própria do Direito do Trabalho. Em vez de partir da realidade para qualificar juridicamente a relação, partiu de uma qualificação prévia, a de autonomia, para afastar os efeitos jurídicos da realidade verificada. As vozes institucionais examinadas, do Ministério Público do Trabalho à academia, apontaram a insuficiência protetiva da proposta e a fragilidade da representação dos trabalhadores no processo de sua elaboração.

O quarto capítulo acompanhou os rumos que essa matriz assumiu. O que se verificou não foi uma resposta única, mas um campo de disputa. Na via legislativa, o PLP n.º 152/2025 não corrigiu a matriz do PLP n.º 12/2024. Ao contrário, reproduziu e ampliou seus pressupostos, chegando a vedar expressamente mecanismos de controle cuja existência, ao proibi-los, acaba por reconhecer. A mesma lógica foi levada ao Supremo Tribunal Federal pela Advocacia-Geral da União, sob a fórmula da "autonomia com direitos".

Na via judicial, os tribunais trabalhistas, diante dos casos concretos, reconheceram a dependência que marca o trabalho em plataformas. Divergiram quanto ao enquadramento jurídico mais adequado, mas convergiram ao afastar a tese da autonomia plena. No plano internacional, a Convenção n.º 193 da Organização Internacional do Trabalho introduziu um parâmetro relevante ao afirmar a primazia dos fatos sobre a forma. Com isso, aproximou-se da leitura feita pela Justiça do Trabalho e tensionou a matriz legislativa em curso, tanto que sua aprovação motivou a suspensão do julgamento do Tema n.º 1.291.

Eis que temos a resposta ao problema de pesquisa. O modelo de "terceira via", nos termos em que foi formulado e reproduzido pelas propostas analisadas, não se mostra compatível com o patamar constitucional de proteção ao trabalho. As tentativas regulatórias que partem da negação prévia da subordinação tendem a institucionalizar a precariedade, ainda que se apresentem sob a linguagem da inovação. Confirma-se, assim, a hipótese que orientou a investigação.

Ao negar juridicamente a subordinação que se manifesta no plano dos fatos, o modelo afasta-se da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da vedação ao retrocesso social. Também revela uma contradição interna ao admitir poderes de controle e, ao mesmo tempo, considerá-los insuficientes para produzir consequências trabalhistas mais robustas. Negar a subordinação por escolha normativa, quando ela se revela na dinâmica concreta da prestação, é incompatível com a tutela constitucional do trabalho.

Essa conclusão não significa afirmar que toda regulação constitucionalmente adequada deva, necessariamente, adotar o enquadramento celetista puro. O problema central não está na busca por uma disciplina própria para o trabalho em plataformas, mas na qualidade dessa disciplina e no ponto de partida adotado. A Constituição não impede soluções regulatórias novas, mas não autoriza que elas sejam construídas sobre a negação da realidade.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: https://revistas.usp.br/eav/article/view/170465. Acesso em: 29 mar. 2025.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 1 fev. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, mai-ago 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB. Acesso em: 25 jan. 2025.

ANDRADE, Marcelo Sousa de; ANDRADE, Henry Guilherme Ferreira. Impacto social da uberização: transformações no mercado de trabalho na cidade de Imperatriz-MA. **Lumen Et Virtus**, v. 16, n. 47. 4101–4111 p, 2025. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/4588. Acesso em: 5 jul. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul 2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 172-178, jul./dez 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Manifestos críticos ao PLP12/2024**: Manifesto Contra o PLP 12/2024: Por um Trabalho com Direitos na Era Digital. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET. 2024. Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/manifestos-criticos-ao-plp12-2024/. Acesso em: 24 mai. 2026.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Nota da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET sobre o PLP 12/2024 dos motoristas geridos por empresas de aplicativos de transporte**. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET. Florianópolis, 2024b. Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/nota-da-associacao-

brasileira-de-estudos-do-trabalho-abet-sobre-o-plp-12-2024-dos-motoristas-geridos-por-empresas-de-aplicativos-de-transporte/. Acesso em: 31 mai. 2026.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 211-223.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Tradução de: L'età dei Diritti.

BRASIL. **Advocacia-Geral da União. Secretaria-Geral de Contencioso. Memorial no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336**: Tema n.º 1.291 da Repercussão Geral. União na qualidade de amicus curiae. Relator: Ministro Edson Fachin. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, 2025a. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=791180621&prcID=7391966#. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. **Advocacia-Geral da União. Secretaria-Geral de Contencioso. Pedido de ingresso da União na qualidade de amicus curiae no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336**: Tema n.º 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, 2024a. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=779212207&prcID=6679823#. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Comissão de Indústria, Comércio e Serviços. Parecer do Relator n.º 3 CICS ao Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 2024**: Relator: Deputado Augusto Coutinho. Câmara dos Deputados. Brasília, DF, 2024b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2444402&filename=PRL+3+CICS+%3D%3E+PLP+12/2024. Acesso em: 24 mai. 2026.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Comissão Especial sobre Regulamentação dos Trabalhadores por App. Parecer do Relator n.º 2 ao Projeto de Lei Complementar n.º 152, de 2025**: Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar n.º 152, de 2025. Relator: Deputado Augusto Coutinho. Câmara dos Deputados. Brasília, DF, 2026a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3109660&filename=PRL+2+PLP15225+%3D%3E+PLP+152/2025. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos**: PLP 12/2024. Câmara dos Deputados. Brasília, DF, 2024c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_pareceres_substitutivos_votos?idProposicao=2419243. Acesso em: 8 mai. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar n. 12, de 04 de março de 2024. **Diário Oficial**: Seção Diário da Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 18 de abril de 2024, ano 2024d, p. 279-290. Disponível em: https://imagem.camara.leg.br/Imagem/d/pdf/DCD0020240418000500000.PDF#page=279. Acesso em: 29 mar. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar n. 152, de 15 de julho de 2025. **Diário Oficial**: Seção Diário da Câmara dos Deputados, 19 de agosto de 2025, ano 2025b, p. 191-203. Disponível em: https://imagem.camara.leg.br/Imagem/d/pdf/DCD0020250819001540000.PDF#page=191. Acesso em: 7 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 2 jul. 2026.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Perguntas frequentes**: PL dos Aplicativos. Governo Federal. 2024e. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/pl-dos-aplicativos/perguntas-frequentes. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. **Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. Parecer no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336/RJ**: Tema n.º 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin. AJT/PGR n.º 1437889/2025. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, 2025c. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=791057278&prcID=6679823#. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei n. 5.452, de 30 de abril de 1943. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, 09 de agosto de 1943, ano 1943, p. 11937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 11.442, de 04 de janeiro de 2007. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, 08 de janeiro de 2007, ano 2007, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 10 mai. 2026.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Despacho no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336/RJ**: Tema n.º 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, 2026b. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=798756152&prcID=6679823#. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336/RJ**: Tema n.º 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, 2024f. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=778282515&prcID=6844694#. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Trabalho em plataforma digital. Motorista de aplicativo. Inexistência de vínculo empregatício. Enquadramento como trabalhador avulso digital. Competência da Justiça do Trabalho. Proteção constitucional ao trabalho humano**: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo n. 1000094-35.2025.5.02.0466. Relatora: Ivani Contini Bramante. Julgamento em 04 de março de 2026. Diário Judicial Eletrônico. 2026c. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000094-35.2025.5.02.0466/2#e9bfcfd. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam plataformas digitais de transporte. Incidência das normas que regulam o trabalho subordinado. Presença dos cinco elementos da relação de emprego. Vínculo reconhecido.. Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgamento em 06 de abril de 2022. Diário Judicial Eletrônico. Brasília, DF, 11 de abril de 2022. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=288384&dtaPublicacaoStr=11/04/2022%2007:00:00&nia=7826446. Acesso em: 1 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Julgamento em 09 de setembro de 2020. Diário Judicial Eletrônico. Brasília, DF, 11 de setembro de 2020. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=10851&dtaPublicacaoStr=11/09/2020%2007:00:00&nia=7530625. Acesso em: 31 mai. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Motorista de aplicativo. Uber. Reconhecimento de vínculo de emprego. Subordinação jurídica. Meios telemáticos e informatizados de controle.. Recurso de Revista com Agravo n. 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento em 19 de dezembro de 2022. Diário Judicial Eletrônico. Brasília, DF, 03 de fevereiro de 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=207344&dtaPublicacaoStr=03/02/2023%2007:00:00&nia=8028898. Acesso em: 31 mai. 2026.

BRITO, Rebecca de Oliveira. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho**. Maceió, f. 59, 2020 Trabalho de Conclusão de Curso (DIREITO) - Universidade Federal de Alagoas.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Cancelada reunião para votar regulamentação do trabalho por aplicativo; conheça a proposta**: A nova versão do relator reforça que a relação intermediada pela plataforma não cria vínculo empregatício. Agência Câmara de Notícias. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1261809-cancelada-reuniao-para-votar-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativo-conheca-a-proposta/. Acesso em: 28 jun. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Enquete do PLP 12/2024**: resultado parcial desde 5 de março de 2024. Portal da Câmara dos Deputados. Brasília, DF, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados. Acesso em: 30 jun. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/208257. Acesso em: 17 mai. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, v. 30, n. 77, p. 173-196, abr. 2024. DOI: http://dx.doi.org/10.38116/bmt77/pdrt1. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13810. Acesso em: 31 mai. 2026.

CAVALCANTI, Fernanda Beatriz Paulino da Silva; LARAIA, Maria Ivone Fortunato. O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais: desenvolvimento da síndrome de burnout. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 67-83, jan./jun 2024. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/238762. Acesso em: 23 mai. 2025.

CEPI. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil**: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/items/7048f45b-945a-42a2-9474-58e9624435fb. Acesso em: 8 mar. 2025.

DE STEFANO, Valerio. **The Rise of the 'Just-in-Time Workforce**: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602. 2015. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=2682602. Acesso em: 25 jan. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul/set 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cadernos EBAPE.BR. Rio de Janeiro, 2019, p. 844-856. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/76936. Acesso em: 4 fev. 2025.

FROZI, Daniela Sanches (Coord.); LOPES, Taís de Souza (Coord.). **Entregas da fome**: insegurança alimentar domiciliar em trabalhadores de aplicativos de entrega de comida nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Nutrição Josué de Castro (INJC/UFRJ), 2025. 58 p. Disponível em: https://www.acaodacidadania.org.br/entregasdafome. Acesso em: 21 jun. 2025.

FUNDACENTRO; UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Relatório Caminhos do Trabalho 2023**: levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas "plataformas digitais". Fundacentro. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf. Acesso em: 14 jun. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica . **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/210157. Acesso em: 21 jun. 2025.

GUIMARÃES, Cátia. **Que regulamentação para atender a que interesses?**: Projeto de Lei apresentado pelo governo como resultado de uma mesa de negociação que envolveu empresas e prestadores de serviço por plataforma é alvo de críticas de pesquisadores, juristas e trabalhadores. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz (EPSJV/Fiocruz). 2024. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/que-regulamentacao-para-atender-a-que-interesses. Acesso em: 28 jun. 2026.

HUMAN RIGHTS WATCH. **The Gig Trap**: Algorithmic Wage and Labor Exploitation in Platform Work in the United States. 2025. Disponível em: https://www.hrw.org/report/2025/05/12/the-gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-in-platform-work-in-the-us. Acesso em: 28 jun. 2025.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 / IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro, 2023. 128 p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035. Acesso em: 14 jun. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691. Acesso em: 31 mai. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **Empresas-plataforma**: o Brasil na retaguarda. Outras Palavras. 2024. Disponível em: https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/empresas-plataforma-brasil-na-retaguarda. Acesso em: 17 mai. 2025.

LEMOS, Matheus G. Zubiaurre; JANZ, Roberta Philippsen. A crise da subordinação e a dependência técnica como critério de proteção dos trabalhadores de aplicativo. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 55-71, jan./dez. 2022.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Ana Carolina Paes Leme [et al.] Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará ed. Fortaleza: Excola Social, 2024. 252 p. Disponível em: https://www.excolasocial.com.br/livro-motoristas-plataformizados-plp-12-2024/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAc3J0YwZhcHBfaWQMMjU2MjgxMDQwNTU4AAEeaKUIZtQYpM-GWMhhS7j3IJz-oHxvfr63xnE90JfxblC0SwbIrY8Z1jbdo5I_aem_kIvbkk8VyDkM2VS-NeMorg. Acesso em: 17 mai. 2026.

MACHADO, Fernanda de Vargas; BOCHI, Igor. Mutação da organização do trabalho e a evolução da subordinação: da concepção clássica à algorítmica. **Rev. TRT 4ª Reg**, Porto Alegre, v. 50, n. 49, p. 81-96, 2021.

MANIFESTO Contra o PLP 12/2024: Por um Trabalho com Direitos na Era Digital. Revista Movimento. 2024. Disponível em: https://movimentorevista.com.br/manifesto-contra-o-plp/. Acesso em: 14 jun. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

METADE dos entregadores de app trabalha mais de 9 horas por dia. **Poder360**. 2025. Disponível em: https://www.poder360.com.br/poder-economia/metade-dos-entregadores-de-app-trabalha-mais-de-9-horas-por-dia. Acesso em: 21 jun. 2025.

MIGALHAS: Sessão sobre a Rcl n.º 64.018 e o RE n.º 1.446.336. Migalhas. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/441217/stf-julga-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-aplicativos. Acesso em: 28 jun. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica sobre o PLP n.º 152/2025**: Regulamentação do trabalho plataformizado. Ministério Público do Trabalho. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-plp-12-2025-1.pdf. Acesso em: 28 jun. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024**: Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho. Ministério Público do Trabalho - MPT. Brasília, DF, 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf. Acesso em: 3 mai. 2026.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 273-290. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoesepesquisas/nao-periodicos/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 21 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Como a nova Convenção n.º 193 promoverá o trabalho decente na economia de plataformas?**: Convenção sobre trabalho decente na economia de plataformas. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/artigo/como-nova-convencao-no-193-promovera-o-trabalho-decente-na-economia-de. Acesso em: 28 jun. 2026.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação Algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan./jun 2023.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set 2024.

PORTO, Noemia (Org.); FILHO, Ricardo Lourenço (Org.); CONFORTI, Luciana Paula (Org.). **Plataformas digitais de trabalho**: aspectos materiais e processuais. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA : Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/enamatra/publicacoes/31813-plataformas-digitais-de-trabalho-aspectos-materiais-e-processuais. Acesso em: 21 jun. 2025.

PRASSL, Jeremias Adams. **What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work**. Comparative Labor Law & Policy Journal 123. 2019. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3661151. Acesso em: 7 jun. 2025.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. **Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo**, v. 10. 2021, p. 70-80 Trabalho de Conclusão de Curso.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. 515 p. (978-85-9590-025-7).

SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Rev. TST, Brasíia**, v. 75, jul/set 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13602/007_sarlet.pdf?sequence=4. Acesso em: 4 abr. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no brasil. **Revista Jurídica (FURB)**, v. 16, n. 32, p. 121-138, 10 dez 2012. Disponível em: https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453. Acesso em: 26 abr. 2025.

SEVERO, Arielle Orengo Brito. **Transformações no mercado de trabalho brasileiro: os impactos da gig economy nas relações laborais**. Porto Alegre, 2024 Trabalho de Conclusão de Curso (DIREITO) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/27120. Acesso em: 28 jun. 2025.

SILVA, Cristina Maria Gama Neves da Silva *et al*. **O princípio da vedação ao retrocesso**. Jota. 2023. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/elas-no-jota/o-principio-da-vedacao-ao-retrocesso. Acesso em: 18 mar. 2025.

SILVA, José Antônio Santos da; SANTOS, Daniela Araújo; CHAVES, Adller Moreira. O trabalho contemporâneo e os algoritmos: autonomia ou exploração do trabalhador?. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 5, n. 1, 29 set 2021. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/13864. Acesso em: 24 mai. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GARCIA, Igor Cardoso. **Convenção 193 da OIT: os chocolates não vão sozinhos ao mercado**. Consultor Jurídico. 2026. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2026-jun-19/convencao-193-da-oit-os-chocolates-nao-vao-sozinhos-ao-mercado/. Acesso em: 28 jun. 2026.

SPADONI, Pedro. Motoristas de aplicativos trabalham mais e recebem menos, mostra IBGE. **OlharDigital**. 2023. Disponível em: https://olhardigital.com.br/2023/10/26/pro/motoristas-de-aplicativos-trabalham-mais-e-recebem-menos-mostra-ibge. Acesso em: 21 jun. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **'Uberização': STF ouve argumentos sobre relação de trabalho entre plataformas digitais e motoristas**: Sustentações orais sobre plataformas digitais, motoristas e entregadores. Notícias STF. Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/uberizacao-stf-ouve-argumentos-sobre-relacao-de-trabalho-entre-plataformas-digitais-e-motoristas/. Acesso em: 28 jun. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF retira de pauta julgamento sobre trabalho em plataformas digitais após aprovação de convenção da OIT**: A pedido da DPU e do MPT. Notícias STF. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/a-pedido-da-dpu-e-do-mpt-stf-retira-de-pauta-julgamento-sobre-relacoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 28 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Trabalho por aplicativo desafia modelos tradicionais de proteção social**: Entrevista com o Ministro Augusto César. Notícias do TST. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/trabalho-por-aplicativo-desafia-modelos-tradicionais-de-protecao-social. Acesso em: 28 jun. 2026.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 301-311. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoesepesquisas/nao-periodicos/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 28 jun. 2025.

VIDIGAL, Viviane. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 3, n. 1, 2020. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/129. Acesso em: 17 mai. 2025.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Agência Senado. 2023. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa. Acesso em: 19 abr. 2025.

ZAIA, Cristiano. **A "morte anunciada" da lei dos aplicativos**: projeto volta à estaca zero e frustra plataformas. NeoFeed. 2026. Disponível em: https://neofeed.com.br/poder/a-morte-anunciada-da-lei-dos-aplicativos-projeto-volta-a-estaca-zero-e-frustra-plataformas/. Acesso em: 27 jun. 2026.