

A NECESSIDADE DO ALINHAMENTO JURÍDICO ENTRE A INSERÇÃO DA TECNOLOGIA NO MERCADO DE TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024*

SCHENFERD, Tacilio Alves Silva
Faculdade Santa Lúcia
tacilio@silvasa.com.br

MARQUES, Fabíola
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP
fmarques@pucsp.br

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de apresentar uma análise crítica do Projeto de Lei Complementar 12/2024. A justificativa está no fato de o projeto, que ainda está em fase embrionária, e ao contrário do seu intento de intermediar o trabalho prestado por motoristas de aplicativos e empresas de plataforma, vem sendo objeto de críticas por parte de juristas e especialistas da área do Direito do Trabalho no que se refere à possibilidade de falha em garantir os direitos sociais destes trabalhadores. Diante disso, e com base em uma revisão da literatura especializada, o estudo destaca a importância dos direitos sociais para o trabalhador e seu lugar nos preceitos constitucionais em uma visão que ultrapassa os interesses econômicos e o algoritmo em nome da dignidade e da justiça social. Em seguida, e tendo em vista o

*Este artigo é oriundo de tese a ser apresentada ao Núcleo de Direito de Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do título em Doutor em Direito do Trabalho, desenvolvido pelo aluno Tacilio Alves Silva Schenferd, em novembro de 2024, sob orientação de Profa. Dra. Fabíola Marques.

atual mercado de trabalho marcado pela inserção da tecnologia e pela importância das empresas de plataforma enquanto força crescente da economia, o estudo discute a relação entre o trabalho uberizado e o trabalho precarizado. Fruto desse cenário conflitante, o estudo apresenta o Projeto de Lei Complementar 12/2024, sua estrutura e principais aspectos e, então, destaca e discute os pontos críticos do texto, buscando atentar para a possibilidade do não cumprimento do seu objetivo de garantir aos motoristas os direitos trabalhistas e previdenciários devidos.

PALAVRAS-CHAVE: *Direitos sociais; Empresas de plataforma; Motoristas de aplicativos; Projeto de Lei Complementar 12/2024; Trabalho uberizado.*

INTRODUÇÃO

Os avanços na informação e tecnologia da comunicação e sua consequente inserção na economia, política, modo de vida e mercado de trabalho são revolucionários e evolucionários ao mesmo tempo.

O surgimento generalizado das plataformas digitais é, sem dúvida, o aspecto revolucionário mais importante da evolução da tecnologia na última década. Entendidas como ferramentas intermediárias que reorganizam a vida econômica e social dos indivíduos, as plataformas influenciaram – e ainda influenciam – profundamente o trabalho e a criação de valor, justamente ao oferecer uma variedade de tarefas ligando o prestador de serviço ao consumidor, provocando uma verdadeira revolução no mercado de trabalho (Mazzucconi, 2024). Inegável que as plataformas digitais transformaram em definitivo os mercados de trabalho em escala global, remodelando a natureza dinâmica do trabalho. O modelo de negócio de plataforma mais comum é o mercado *online* para combinar oferta e demanda de trabalho, que geralmente envolve prestação de serviços nas mais variadas ocupações e setores, como o setor de transporte e as atividades laborais desempenhadas por entregadores e motoristas (Antunes, 2020).

Pioneira no setor, a *Uber Technologies Inc.* é uma empresa de tecnologia fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Inicialmente focada em um serviço com carros de luxo, a empresa rapidamente expandiu seu *portfólio* de produtos e sua presença pelo mundo, com o objetivo de aproximar pessoas e revolucionar o modo de se movimentar

nas cidades. Hoje, a empresa tornou-se referência no ramo das empresas de mobilidade urbana. Está presente em mais de 10,5 mil cidades ao redor do mundo e em cerca de 70 países; conta com aproximadamente 7,4 milhões de motoristas e entregadores que atendem por volta de 156 milhões de usuários em uma média de 30 milhões de entregas e viagens por dia e mais de 1 milhão por hora. Até o segundo semestre de 2024, a empresa havia registrado um lucro líquido de US\$ 1,01 bilhão (*Uber*, 2024).

Tamanho é sua influência que o trabalho em plataforma digital, que hoje vai além da mobilidade e já alcança praticamente todos os setores da economia, ficou conhecido como trabalho uberizado em referência justamente ao pioneirismo da *Uber*.

No Brasil, assim como globalmente, o trabalho em plataforma digital continua sendo um fenômeno crescente. A própria *Uber* já marcou uma década de operação no país em 2024, estando em mais de 500 cidades, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas, tendo realizado mais de 11 bilhões de viagens através de mais de 5 milhões de motoristas e entregadores parceiros que já prestaram algum serviço pela plataforma no país (Kruse, 2024). Atualmente, outras inúmeras empresas de plataforma atuam em praticamente todas as cidades do país.

No entanto, e apesar desse crescimento inegável, o trabalho uberizado ainda apresenta inúmeros desafios aos legisladores e formuladores de políticas, incluindo a regulamentação do *status* legal e das condições de trabalho dos trabalhadores (Carrelli, 2023). De fato, o grande e crescente número de trabalhadores ganhando renda por meio de plataformas – seja como fonte principal ou suplementar – aumentou os apelos por regulamentações claras para proteger seus direitos trabalhistas e de seguridade social (Filgueiras; Antunes, 2020).

A onda inicial de tentativas regulatórias, pesquisas empíricas e debates acerca da temática se concentrou inicial e principalmente em prestação de serviços em empresas de plataforma em países de alta renda (Antunes, 2018). No entanto, países de baixa e média renda estão agora se atualizando nesse debate e mostrando interesse em regulamentar o trabalho uberizado (Hulsen; Graglia, 2023). E o Brasil vem seguindo a mesma tendência.

Devido às relações de trabalho não padronizadas com as empresas de plataformas digitais, a insegurança jurídica tornou-se uma questão sensível para os trabalhadores uberizados, principalmente frente ao seu baixo poder de barganha e controle sobre seu trabalho. Isso é mais evidente nos setores de entrega e transporte, onde os trabalhadores são sujeitos a um alto nível de controle das empresas de plataforma. Os trabalhadores uberizados

também enfrentam a intensificação do trabalho, jornada de longas horas de trabalho e monitoramento e vigilância digital. Ademais, a indefinição do *status* enquanto categoria de trabalho limita seu acesso ao que reza a legislação, desobrigando as plataformas a adotar medidas para garantir os direitos sociais ou aumentar a proteção destes trabalhadores (André; Silva; Nascimento, 2019).

Assim, de um contexto promissor de possibilidade de renda, o trabalho uberizado e a desregulamentação de normas trabalhistas potencializou a incidência do trabalho precário. O resultado, num primeiro momento, foi a sobrecarga dos Tribunais do Trabalho em disputas judiciais que, ora favoreciam as empresas, ora favoreciam os trabalhadores, principalmente quando o objeto da lide se concentrava no reconhecimento do vínculo empregatício. A disparidade entre a livre iniciativa e a luta que marca a consolidação dos direitos sociais constitucionalmente garantidos e os entendimentos distintos nas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal do Trabalho (TST) acabaram por evidenciar a necessidade do alinhamento jurídico frente a inserção da tecnologia no mercado de trabalho e a preservação dos direitos sociais dos trabalhadores uberizados.

Nesse cenário, e a fim de pacificar a questão, o atual Governo Federal, em alinhamento com representantes dos trabalhadores de aplicativos, empresas de plataforma e demais representantes apresentou o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que estabelece regras para a relação de trabalho entre empresas de plataforma e motoristas uberizados.

Diante de tais considerações iniciais, o presente estudo tem o objetivo de apresentar uma análise crítica do PLP 12/2024. A justificativa está no fato de o projeto, que ainda está em fase embrionária, vem sendo objeto de críticas por parte de juristas e especialistas da área do Direito do Trabalho no que se refere à possibilidade de não cumprir adequadamente seu objetivo de garantir aos motoristas os direitos trabalhistas e previdenciários devidos. Para tanto, o estudo apresenta uma revisão da literatura pertinente acerca da importância dos direitos sociais para o trabalhador e seu lugar na Constituição Federal de 1988. Em seguida, o estudo discute a inserção da tecnologia no mercado de trabalho e a conflitante relação entre o trabalho uberizado e o trabalho precarizado. Ao apresentar o PLP 12/2024, sua estrutura e pontos principais, o estudo traz uma análise crítica acerca dos tópicos mais sensíveis que vêm sendo apontados por especialistas do Direito do Trabalho quando em comparação com os direitos sociais da categoria então contemplada pelo projeto.

2. OS DIREITOS SOCIAIS E SUA IMPORTÂNCIA PARA O TRABALHADOR: A DIGNIDADE ACIMA DO ALGORITMO

O trabalho, visto ao mesmo tempo como meio de produção e como valor humano, ocupa lugar de relevo no Estado Democrático de Direito brasileiro. De fato, no ordenamento jurídico nacional, o reconhecimento do trabalho como um direito social fundamental permite que seus valores prevaleçam na conformação da ordem econômica e em relação aos demais valores da economia de mercado.

O teor dignificante do trabalho figura na Constituição Federal de 1988 (CF/88) já no artigo 1º, IV, que trata do seu valor social enquanto fundamento da República Federativa do Brasil. De acordo com a CF/88, tanto o trabalho humano quanto a livre-iniciativa são elementos fundantes da República, sendo proibida a desarmonia entre esses dois fatores, algo que caracteriza uma violação a um dos fundamentos da República Brasileira (Brasil, 1988).

Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. Para além disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (artigo 170) e o trabalho é um direito social fundamental previsto no artigo 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no artigo 7º. Prevê o *caput* do referido artigo 7º da CF/88 que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”. (Brasil, 1988, s.p.).

O trabalho, seja na concepção do Brasil como ente político constitucionalmente organizado, na afirmação de uma ordem econômica fundamentada na valorização do trabalho humano ou na ideia de uma ordem social baseada no seu primado, tem seu valor e sua unicidade representados enquanto “princípio político constitucionalmente conformador” (Canotilho, 2000, p. 217-225).

Dada sua relevância, cumpre destacar que o resgate histórico do trabalho e seu valor social retorna às origens do homem e de sua convivência em sociedade. A vida enquanto bem maior e, por conseguinte, a subsistência, a realização pessoal, a inclusão social e a cidadania, são o elo que posicionam o trabalho como uma das condições que garantem o direito do homem em viver com dignidade (Sarlet, 2009). Do labor escravo à categoria de atividade econômica dotada de valor ético e social, a importância do trabalho efetivamente passa a ser reconhecida a partir da sua compreensão como ação humana individual, ao contemplar a qualidade de vida do trabalhador,

e coletiva, ao permitir alcançar os processos de produção e participação ativa na vida política e econômica da comunidade (Bittar, 2009).

É, pois, através do reconhecimento como ação humana individual que o trabalho passa a estar intrinsecamente atrelado à dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, aos direitos sociais, ao se ter como norte o fato de que a consagração do direito social fundamental ao trabalho é pressuposto básico para que o indivíduo possa atingir sua emancipação, participação e dignidade (Hobsbawn, 2000). E esse reconhecimento é o resultado de muitas lutas através dos tempos.

O fundamento dos direitos sociais, em essência, é justamente a especificação do valor da igualdade e da dignidade, enquanto os direitos individuais aprofundam o valor das liberdades. Esse é o resultado da reflexão acerca das necessidades humanas que os direitos sociais suscitaram tendo como fundamento os direitos humanos, posto que viabilizam a satisfação de necessidades do sujeito de direito tendo em vista suas carências e adversidades da condição humana, tal como se dá com a problemática do desenvolvimento econômico. Logo, e se, de um lado os direitos humanos pressupõem a satisfação de necessidades e explicitam o aspecto da dignidade econômica do ser humano, por outro, tornam-se, num certo sentido, dependentes de um cenário econômico, sendo que a vinculação entre as necessidades básicas e os direitos humanos evidencia contornos econômicos na proteção destes à medida que exigem certo grau de desenvolvimento de todos os povos, para ser assegurado um mínimo vital necessário à manutenção da dignidade humana (Sturza; Marques, 2017).

O reconhecimento das necessidades dos trabalhadores parte da necessidade de se ter um mínimo vital a ser garantido para a dignidade, algo tido como indispensável e ponto de partida para a efetivação dos seus direitos. Ao se ter em conta que o trabalho é uma necessidade básica porque, mediante sua existência e realização, outras dimensões da vida humana são concomitantemente concretizadas, é justamente por seu intermédio que são satisfeitas e criadas necessidades em um processo constante, permitindo que os valores sociais valorizem tais necessidades, mediados pelo trabalho (Courtis; Abramovich, 2011).

Carvalho (2001, p. 10), ao tratar da efetividade dos direitos sociais aponta que “[...] a garantia de sua vigência depende da existência de uma eficiente máquina administrativa do poder executivo”. Uma vez a problemática de tais direitos exige uma intervenção pública, o equilíbrio entre a ordem econômica, a livre iniciativa e o aspecto social deve ser baseado nos princípios da justiça e das necessidades da vida nacional sem, no entanto,

comprometer, em momento algum, a soberania que os direitos sociais têm perante a ordem econômica e a livre iniciativa.

Ainda segundo Carvalho (2001, p. 10):

A dignidade é um direito fundamental inerente a todos, inclusive, para a classe dos trabalhadores, devendo-os ser respeitados e exigidos, a fim de que a humanidade atual e futura tenha as mínimas condições de sobreviver em paz, inclusive, com a valorização social do trabalho

Portanto, e tendo em vista ser a dignidade o reconhecimento do homem como ser humano e a luta por condições dignas de sobrevivência que tanto marcam as questões relacionadas ao trabalho, bem como levando-se em consideração os avanços até então conseguidos, é de suma importância considerar a possibilidade de o mercado se reinventar frente às mudanças, adaptando-se às novas realidades o que, por conseguinte, faz com que as questões que envolvam o mundo do trabalho devem ser entendidas a partir do reconhecimento dos seus direitos mais humanos sempre em consonância com a realidade. Afinal, seguindo os preceitos constitucionais, valor econômico algum deve se sobrepor aos valores da dignidade e dos direitos sociais.

Nesse cenário, a questão da inovação tecnológica e da inserção da tecnologia no mundo do trabalho suscitam o incentivo e a facilitação do desenvolvimento de novos modelos de negócios, moldes de trabalho e competências profissionais voltadas para o aumento da produtividade. Tem-se aqui o trabalho uberizado. No entanto, o trabalho uberizado não garante o respeito aos direitos sociais dos trabalhadores, implicando na precarização do trabalho, conforme discutido a seguir.

3. TRABALHO UBERIZADO: TRABALHO PRECARIZADO?

De muitas maneiras, as plataformas, que antes se promoviam oferecendo empreendedorismo, maior autonomia por meio da capacidade de escolher a agenda e a segurança potencial da diversificação de renda passaram a contribuir especialmente para o aumento da insegurança dos trabalhadores e precariedade do trabalho.

O trabalho realizado por meio de plataformas como a *Uber*, ao mesmo tempo que representa uma força crescente da economia, representa também o epítome do trabalho precário no atual mercado de trabalho marcado pela inserção da tecnologia.

Segundo Hulsen e Graglia (2023), a dinâmica econômica, agora

caracterizada pelos processos de transformação digital em virtude do desmembramento de cadeias de valor tradicionais, da formação de novas redes intermediadas por empresas de tecnologia, da eliminação de intermediários físicos, dos conteúdos digitais remunerados sob demanda, dos novos meios de pagamento, do uso de moedas virtuais e do surgimento de novos modelos de negócios em que as trocas e o compartilhamento, são o foco.

Todas essas mudanças que hoje delineiam o mercado acabaram por criar certa desigualdade nas relações efetivas de trabalho, como acontece com os contratos parciais, o salário por peças, o teletrabalho, as formas especiais de utilização da mão de obra (bolsistas, estagiários etc.), as terceirizações, o trabalho voluntário e, ainda, o empreendedorismo, que envolve a chamada uberização, impondo a flexibilização e a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho para adequação a este novo contexto (Branco; Rolim; Mattos, 2020).

Assim como o trabalho prestado através das plataformas assumiu uma nova roupagem, tornando-se o trabalho uberizado, também as condições de trabalho que passaram a caracterizar os trabalhadores foram evidenciando cada vez mais seu caráter precário. É, pois, o trabalho precarizado tão característico do trabalho uberizado.

Segundo Antunes (2014, p. 12): “o incremento tecnológico, as novas formas de organização da produção e a introdução ampliada da terceirização acabaram por acarretar altos níveis de desemprego e subemprego”. É a precarização das relações de trabalho.

Para Slee (2017), o trabalho precário, que inclui trabalho temporário, baseado em contrato e trabalho de meio período involuntário, é frequentemente inseguro, fornece benefícios econômicos e sociais limitados e é coberto por poucas leis trabalhistas ou proteções regulatórias. Entendido como um tipo de trabalho incerto, instável e inseguro, em que os trabalhadores suportam os riscos do trabalho e recebem benefícios sociais e proteções legais limitados, esta definição capta exatamente a fragilidade tanto ao nível do emprego como ao nível do trabalhador.

Padilha (2010) estabelece a noção de precarização como algo relacionado com a característica da atividade laboral que depende da presença de alguns elementos que, de maneira isolada ou em conjunto, devem ser devidamente constatados. Segundo a autora,

Os principais fatores são: a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; c) terceirização e

quarteirização ('terceirização em cascata'); d) intensificação do trabalho; e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g) rebaixamento dos níveis salariais; h) aumento de instabilidade no emprego; i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; j) feminização da mão de obra; e k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários) (PADILHA, 2010, p. 550).

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231) apontam que alguns elementos evidenciam a precarização do trabalho, sendo estes “processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade”.

De maneira ainda mais específica, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231) listam seis tipos de precarização do trabalho:

[...] vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; [...] intensificação do trabalho e terceirização; [...] insegurança e saúde no trabalho; [...] perda das identidades individual e coletiva; [...] fragilização da organização dos trabalhadores; [...] a condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

Leite (2008, p. 9) assevera que a precarização pode ser definida como a “deterioração das condições de trabalho”.

A flexibilização das relações do trabalho, portanto e no cenário atual, nada mais faz do que gerar a precarização destas relações com exigências cada vez mais acentuadas de amoldamento do trabalhador ao formato que produza muito mais por muito menos, conferindo risco e instabilidade para os trabalhadores.

Corroborando tal afirmação, e considerando que a desregulamentação de normas trabalhistas potencializou a incidência do trabalho precário, André, Silva e Nascimento (2019, p. 24) consideram que “essas novas formas de trabalho, de natureza flexível, certamente contribuíram para que formas de trabalho como os oferecidos pela empresa *Uber*, diferentes dos vínculos tradicionais de emprego, pudessem ser uma realidade”.

Devido à natureza ainda incerta e à prestação intermitente de serviços, bem como à existência de um intermediário, o trabalho em plataformas partilha as próprias características de alguns tipos de trabalho atípico, como o trabalho a termo, a tempo parcial ou temporário. No entanto, frente às suas especificidades e à sua grande heterogeneidade, as práticas de trabalho

em plataformas não se enquadram nos tipos ou conceitos jurídicos mais tradicionais de trabalho ou, ainda, seguem os enquadramentos devidamente resguardados pela legislação (Oliveira; Assis; Costa, 2019).

Além disso, e uma vez que os trabalhadores, geralmente classificados como motoristas contratados independentes, estão fora da rede de segurança social, contribuições para a previdência social, licença remunerada ou seguro saúde. Muitos motoristas enfrentam alto risco de ferimentos físicos, como em casos de acidente, por exemplo, sendo improvável que tenham acesso confiável ao seguro saúde.

Nesse sentido, a uberização do trabalho representa uma forma de acumulação capitalista que promove a precarização do trabalho, ao implementar esta nova formatação trabalhista. O trabalhador, ao assumir a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva sem qualquer o amparo, promove uma situação de trabalho de grande precariedade que, por sua vez, acaba tendo ampla adesão devido a situação de vulnerabilidade social vivenciada em muitos lugares, principalmente no Brasil, um país com uma desigualdade social acentuada. O resultado é um cenário de insegurança jurídica marcado pela sua exclusão da legislação social protetora.

E foi exatamente a fim de buscar sanar esse quadro tão desigual entre trabalhador e empresas de plataforma, bem como de alinhar as decisões ainda distintas que vêm sendo tomadas pelo STF e TST que o PLP 12/2024 foi apresentado.

4. O PRIMEIRO ESFORÇO PARA REGULAMENTAR O TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL: O PLP 12/2024

O Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/24¹, assinado pelos ministros Luiz Marinho, Carlos Roberto Lupi e Fernando Haddad, intenta regulamentar o trabalho de motorista de aplicativo para transporte de passageiro. É o resultado de um diálogo realizado por meio da Mesa do Grupo de Trabalho dos Aplicativos¹ formada por representantes dos trabalhadores,

¹ Participaram 15 representantes dos trabalhadores, 15 representantes das empresas e 15 representantes do governo. Motoristas: Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Empresas: Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), iFood, Uber, Zé Delivery, Lalamove, Movimento de Inovação Digital (MID), Rappi, 99, inDrive, Mercado Livre, Associação Latino-Americana de Internet (Alai).

das empresas e do governo. Instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023, o projeto tem o objetivo, segundo o Poder Executivo, de criar uma proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas (Brasil, 2024).

Na prática, a proposta aprovada por todos os integrantes grupo respeita a autonomia desejada pelos motoristas, porém com a garantia de direitos sociais mínimos, como transparência dos dados, aposentadoria digna, auxílio em caso de acidente ou doença profissional, pensão por morte para sua família, licença maternidade, entre outros direitos (Brasil, 2024). Cumpre destacar que, nesse primeiro momento, a proposta ainda não inclui entregadores que prestam serviço por aplicativo.

O documento que apresenta o PLP busca evidenciar a relação entre o avanço tecnológico e as transformações do mercado atrelado à preocupação com relação aos direitos trabalhistas e previdenciários trabalhadores que atuam no setor. A justificativa é a de que o avanço tecnológico e a popularização dos aplicativos de transporte remunerado individual de passageiros impactaram substancialmente o panorama do mercado de trabalho no país. Se, de um lado, o trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros representa não somente uma alternativa conveniente e acessível para a locomoção urbana, oferecendo serviços eficientes e ágeis, mas também atende aos preceitos da livre iniciativa e da economia capitalista, de outro, a forma como a relação de trabalho entre os motoristas e as empresas de plataforma tem levantado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos profissionais envolvidos. A sobrecarga do sistema judiciário, mais precisamente dos Tribunais do Trabalho e do STF em decidir acerca de questões como o vínculo empregatício, por exemplo, somam e evidenciam a necessidade de propor uma legislação que esclareça a natureza jurídica da relação laboral entre empresas de plataforma e trabalhadores, com vistas a garantir os direitos mínimos para uma existência digna (Brasil, 2024).

Em verdade, tal garantia tão somente vem ao encontro dos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana. Portanto, o propósito fundamental do PLP 12/2024 é promover a harmonia entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo para os motoristas que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros (Brasil, 2024).

Tomando como base, ainda, a eficiência e a dinâmica que a tecnologia trouxe aos mais diversos setores da sociedade e da economia, o PLP 12/2024 pauta suas diretrizes para a relação entre os trabalhadores e as empresas operadoras de aplicativos nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preza pelo diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas e legislações trabalhistas, promovendo a representatividade dos trabalhadores e a consideração de seus interesses. O texto também considera a agenda do Trabalho Decente, que estabelece os pilares essenciais para garantir a dignidade no trabalho, incluindo a promoção dos direitos no trabalho, a criação de emprego produtivo, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (Brasil, 2024).

Diante disso, dentre os principais aspectos contemplados pelo PLP 12/2024 ganham destaque:

- a) O estabelecimento claro da relação de trabalho entre os condutores e as empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, garantindo direitos trabalhistas, como piso remuneratório reajustado de acordo com a Política Nacional de Reajuste do Salário-Mínimo, e a segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo, dentre outros, o limite máximo de 12 horas de conexão à plataforma por dia.
- b) A garantia dos direitos previdenciários, essencial para assegurar a proteção social e o bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas.
- c) A implementação de mecanismos de controle e fiscalização das atividades das empresas operadoras de aplicativos, visando coibir práticas abusivas, discriminação e precarização do trabalho. Definindo regras claras para o bloqueio suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma.
- d) Os direitos à representação por entidade sindical, garantido direitos à organização sindical, a sindicalização e à negociação coletiva.
- e) O incentivo à capacitação e formação profissional dos condutores, visando ao desenvolvimento de habilidades técnicas e de segurança no trânsito (Brasil, 2024, s.p.).

Em suma, ao buscar garantir a proteção social dos motoristas, o texto do PLP 12/2024 reforça não apenas os direitos trabalhistas, mas também os valores de solidariedade, justiça e dignidade que fundamentam o Estado e a sociedade brasileiros.

A melhoria das condições de trabalho se dá a partir de quatro eixos previstos no texto do referido projeto, quais sejam: remuneração; previdência; segurança e saúde e transparência.

Em detalhes, e de acordo com o texto do PLP 12/2024, a remuneração mínima para os trabalhadores é proporcional ao salário-mínimo atual, de R\$ 1.412 (mil quatrocentos e doze reais), sendo fixada em R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) por hora trabalhada, com a ressalva de ser esta compreendida como o período das corridas e não aquele em que o motorista se encontra “em espera” (grifos nossos). Deste total, R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) são referentes aos serviços prestados. Os outros R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) serão para cobrir custos (celular, combustível, manutenção do veículo, seguro etc.). Isto implica calcular que aquele trabalhador que cumprir cerca de 8 horas por dia em 20 dias no mês receberá, no mínimo, R\$ 5.136 (cinco mil cento e trinta e seus reais). Os valores serão reajustados mediante a valorização do salário-mínimo por meio de aumentos reais vinculados ao Produto Interno Bruto (PIB). Por sua vez, as empresas não poderão limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima (Agência Câmara de Notícias, 2024). Por exemplo, uma vez estabelecidos os R\$ 32,10 por hora no mínimo, é possível considerar uma conta média, baseada na quantidade horas que o motorista rodar com passageiros. Se ele rodar com passageiros 8 horas por dia, durante 5 dias na semana, serão 176 horas, o que resulta em R\$ 5.650. Mas esse é o mínimo. E esse valor hora mínimo terá reajuste todo ano, igual ao reajuste do salário-mínimo.

No que se refere aos direitos sociais, pela proposta, os motoristas passam a ser enquadrados como contribuintes individuais para fins previdenciários e serão classificados como “trabalhador autônomo por plataforma” (grifos nossos). O texto institui contribuições previdenciárias dos motoristas e das empresas operadoras de aplicativos, equivalentes a 7,5% (motoristas) e a 20% (empresas) do salário de contribuição (R\$ 8,03/hora). Como 75% dos ganhos dos trabalhadores são custos, estes não serão considerados para o cálculo da contribuição previdenciária. Ou seja, o PLP 12/2024 define uma alíquota previdenciária de 27,5%, mas que recairá apenas sobre 25% dos ganhos do trabalhador, divididos da seguinte forma: os trabalhadores irão recolher 7,5% sobre um quarto dos seus ganhos. Isso quer dizer que o trabalhador contribui apenas com R\$ 1,87 a cada R\$ 100 (7,5% dos R\$ 25 tributáveis) dos seus ganhos e os empregadores irão recolher 20% sobre um quarto dos ganhos dos trabalhadores. Assim, a cada R\$ 100 de ganhos dos trabalhadores, as empresas contribuem com R\$ 5 (20% dos R\$ 25 tributáveis) – sem descontar dos motoristas. Os trabalhadores e trabalhadoras serão inscritos no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com regras específicas para o recolhimento da contribuição de cada parte (Brasil, 2024).

As empresas, desse modo, ficarão responsáveis pelo recolhimento de ambas as contribuições. Além disso, os trabalhadores vão contribuir com base no salário-mínimo, somente 1,87% dos ganhos com corridas, para ter a cobertura previdenciária. Portanto, vão usar o equivalente a três horas de trabalho no mês para ter toda a cobertura previdenciária: acidente, doença, contagem para a aposentadoria, benefício caso venha a morte, para a esposa ou para os dependentes, para os filhos, o que garante a cobertura dos direitos. Mulheres motoristas de aplicativo terão direito a auxílio-maternidade. Aqui, cumpre destacar que, atualmente, o motorista de aplicativo que quer algum benefício previdenciário tem que pagar o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como Microempreendedor Individual (MEI). Contudo, tal contribuição não é obrigatória (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Em relação à jornada de trabalho, para estimular uma melhor qualidade de vida e atenção à saúde do motorista, o que também significa mais segurança para os passageiros, o PLP 12/2024 estabelece que o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar 12 horas diárias. Será computado o período compreendido entre o aceite de cada viagem pelo motorista e a chegada do usuário ao destino. Por exemplo, se o intervalo entre o aceite e a chegada ao destino for de 1 hora, será computado esse horário e a cada viagem o tempo vai se acumulando, até o limite das 12 horas. Assim, na prática, a jornada de trabalho será de 8 horas diárias, podendo chegar ao máximo de 12 horas em uma mesma plataforma. O motorista poderá trabalhar para quantas plataformas desejar e terá autonomia para organizar o tempo e horários de trabalho. Ademais, pode continuar conciliando atividades profissionais com outras responsabilidades, sem renunciar a direitos e benefícios (Agência Câmara de Notícias, 2024). Equiparada à exclusividade, tal questão já havia sido discutida anteriormente, quando a Justiça do Trabalho determinou que a *Uber* deveria registrar todos os seus motoristas sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na época, após a empresa recorrer à determinação, a decisão foi revogada (Toledo; Drehmer, 2024).

Quanto às férias, tendo em vista que não há vínculo empregatício nem fixação de jornada contínua de trabalho, sendo os motoristas livres para decidir sobre o tempo de trabalho e em que dias vão trabalhar, não há previsão de férias. Da mesma forma que os autônomos, sem vínculo empregatício, as motoristas e os motoristas não contarão com Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (Brasil, 2024).

Nas relações entre trabalhador e plataforma, o texto da proposta em questão prima pela transparência ao apontar que os motoristas receberão

relatórios mensais com detalhes como horas trabalhadas, remuneração total, pontuação, suspensões ou exclusões. As informações deverão ser claras e acessíveis, incluídos dados sobre como a remuneração é calculada. A proposta também indica que os trabalhadores só poderão ser excluídos pelas empresas de forma unilateral em casos de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Tendo em vista que, atualmente, não existe negociação entre motoristas e empresas que permita a apresentação de reivindicações coletivas da categoria, segundo o projeto, os trabalhadores autônomos por plataforma deverão ser representados por sindicato nas negociações, assinatura de acordos e convenção coletiva, em demandas judiciais e extrajudiciais. Já benefícios ou direitos não previstos na proposta, como plano de saúde, seguro de vida ou horas extras, poderão ser negociados no acordo coletivo. Além disso, o que for acordado em convenção coletiva não poderá ser desfeito por meio de acordos individuais (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Conforme é possível notar, um dos pontos centrais do PLP 12/24 está na classificação do motorista enquanto “trabalhador autônomo por plataforma” (grifos nossos). Tal nomenclatura assegura representação por sindicato e mais direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo de transportes o que, por sua vez, abre uma nova possibilidade de entendimento, enquadramento e proteção para a categoria.

Contudo, determinados aspectos vêm sendo apontados por juristas e especialistas do Direito do Trabalho não somente como negativos, mas também como comprometedores da efetiva entrega dos direitos dos motoristas, conforme discutido a seguir.

4.1 O PLP 12/2024: favorável ou desfavorável aos direitos sociais dos trabalhadores uberizados?

Conforme vem sendo discutido, o PLP 12/2024 é o instrumento legal até agora apresentado no sentido de regulamentar o trabalho dos motoristas uberizados. Atualmente, o projeto está em análise por diferentes comissões da Câmara dos Deputados e, por ser ainda embrionário, vem recebendo comentários positivos e negativos.

No que se refere aos pontos positivos, o PLP 12/2024 estabelece pontos vantajosos para os motoristas, tais como a garantia de direitos como o da remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo, o auxílio-maternidade para as mulheres e a justa aposentadoria para todos; para os representantes de aplicativos, que passam a contar com um marco legal na relação com os

trabalhadores e certamente a sociedade, que se beneficia com as melhores condições de trabalho dos trabalhadores de aplicativos e a disponibilidade das empresas de plataformas em oferecer serviços que atendam às suas necessidades. A própria nota técnica apresentada pelos autores do projeto como justificativa aponta tais benesses (EMI nº 00001/2024 MTE MF MPS) (Brasil, 2024).

De fato, em uma primeira análise do texto legal, Rodrigues (2024) julga restar evidente que o objetivo principal do texto é estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e garantir direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego aos motoristas de aplicativo com o fito de melhorar as condições de trabalho. Portanto, ao primar pela definição de empresa operadora de aplicativo; por criar condições para trabalhadores autônomos por plataforma; por prever a representação sindical e a possibilidade de negociação coletiva; regulamentar as práticas autorizadas para empresas operadoras; estabelecer parâmetros de remuneração mínima e contribuição previdenciária, bem como prever fiscalização e penalidades, o PLP 12/2024 representa o resultado do primeiro esforço em adequar as preocupações do governo, representantes da categoria e da sociedade com relação aos efeitos do avanço tecnológico no setor e das transformações do mercado nos direitos trabalhistas e previdenciários do setor até então contemplado.

Ainda segundo Rodrigues (2024), ao destacar aspectos como piso remuneratório, segurança do trabalhador, limites de conexão diária, garantia de direitos previdenciários, controle e fiscalização das atividades das empresas, representação sindical e incentivo à capacitação dos condutores, os autores do PLP 12/2024 deixam claro a busca pela promoção de um ambiente de trabalho digno e justo, alinhado aos princípios da Convenção 144 da OIT e à agenda do trabalho decente acreditando harmonizar, deste modo, a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, estabelecendo diretrizes transparentes para a relação entre trabalhadores e empresas operadoras de aplicativos.

Contudo, e dada a particularidade do tema que fundamenta o PLP 12/2024, evidente que análises contrárias à sua eficácia vêm sendo trazidas à tona.

Para Kalil (2024), aspectos como a equivocada caracterização das plataformas digitais como intermediárias, a insuficiência na definição do trabalho autônomo e a vedação do reconhecimento da relação de emprego mesmo quando presentes elementos de controle do trabalho são claramente negativos quando da análise do texto do PLP 12/2024.

Nesse sentido, a autonomia, estabelecida quando da classificação do motorista enquanto “trabalhador autônomo por plataforma” (grifos nossos) é o ponto principal de críticas ao PLP 12/2024.

Nesse ponto, cumpre esclarecer a definição da autonomia. Delgado (2016) explica que o trabalhador autônomo é aquele que presta serviços como patrão de si mesmo, ou seja, a pessoa física que presta serviços por conta própria, na mesma posição do empreendedor, assumindo os riscos do seu próprio trabalho. Em geral, este tipo de profissional conta com certa liberdade trazendo diversas vantagens, pois não tem limites de ganhos e possui uma certa flexibilidade quanto ao horário. Já as desvantagens podem ser não gozar de certos privilégios trabalhistas, como carteira assinada, 13º salário, férias, FGTS, folga semanal remunerada, horas extras e entre outros. Aplica-se, para o autônomo, leis específicas, sendo estas o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor, sem entrar no âmbito da CLT.

A Lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, inseriu o artigo 442-B na CLT, prevendo ser possível a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando a qualidade de empregado (Brasil, 2017). Conforme texto do referido artigo, tem-se previsto que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação» (Brasil, 1943, s.p.). Dessa forma, a Reforma Trabalhista teria como um de seus principais objetivos oferecer condições para que empregador e empregado possam fazer uso de sua autonomia individual e coletiva a fim de gerar mais empregos e preservar os já existentes. Assim, a possibilidade de contratação do autônomo sempre afastará a formação do contrato de trabalho e a aplicação da CLT, sendo regida pelas normas do direito contratual civil.

Diante disso, e conforme o artigo 3º do PLP 12/2024, o trabalho autônomo prestado a empresa de plataforma passa a ser assim classificado:

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.

§ 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o *caput* pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

- I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e
- II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço (grifo do autor) (Brasil, 2024, s.p.).

De acordo com o referido projeto, é possível que esse tipo de trabalho se realize sem horários fixos e sem exigência de exclusividade, por exemplo. Carrelli (2024) considera que, nos trabalhos por plataformas, a disputa mundial vista entre empresas capitalistas e trabalhadores sobre a natureza da relação que se estabelece entre estas partes conhecidamente é o motivador de todos os esforços que culminaram em soluções para as demandas judiciais e a garantia da proteção destes trabalhadores. Desse modo, para aqueles contrários à autonomia, a tomada de posição por autônomos não somente é precipitada como também coloca todo o peso que representa o trabalho por plataforma no Brasil no cenário mundial em favor do conceito de trabalhadores autônomos. A razão está no fato de que os trabalhadores autônomos não têm uma relação contratual de trabalho que lhes dê algum grau de estabilidade. Diante disso, o projeto antecipa-se ao criar um tipo particular de autônomo, ou seja, aquele que trabalha exclusivamente para empresa de plataforma, sendo este o primeiro e principal ponto negativo do PLP 12/2024.

Indo mais além, tem-se o entendimento de que o PLP 12/2024 cria condições capazes de impossibilitar completamente a prestação de serviços de forma autônoma, provocando uma ausência de autonomia. O texto do projeto restringe a autonomia à “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos que se conectará ao aplicativo” (*caput* do artigo 3º), inexistência de exclusividade (artigo 3º, § 1º, I) e inexistência de exigência de tempo mínimo ou habitualidade (artigo 3º, § 1º, I) (Brasil, 2024, s.p.). Para Carrelli (2024), na prática, o trabalhador abre o programa para se conectar à empresa por meio de acesso do aplicativo à plataforma digital da empresa. Fora isso, nenhuma dessas características são próprias ou exclusivas de trabalhadores autônomos, ou seja, nem da exigência legal de exclusividade e nem da habitualidade que, por sua vez, não é característica de falta de autonomia, mas sim, da presença de requisito específico da relação de emprego que é a não-eventualidade.

De acordo com Castelo (2024), ainda que seja falho ao não transferir

para as empresas contratantes o ônus de provar que a relação mantida não é de emprego, o artigo 3º do PLP dispõe que o trabalhador será autônomo, desde que os serviços sejam executados sem exclusividade e que exista plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos laborados. Assim, permanece da Justiça do Trabalho a competência para verificar se o trabalhador possui, de fato, plena liberdade de trabalho ou se, ao contrário, está submetido a algum tipo de controle, ainda que algorítmico ou telemático. No mundo das relações de trabalho, a autonomia pressupõe liberdade, que pressupõe ausência de subordinação. Logo, havendo subordinação, não há trabalho autônomo.

Ademais, e ainda em se considerando a definição de autônomo, o artigo 5º do PLP 12/2024 traz que “as empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego, nos termos do disposto da Consolidação das Leis do Trabalho [...]” (Brasil, 2024, s.p.). O que o projeto faz é autorizar a subordinação dos trabalhadores às empresas desobrigando-as do estabelecimento do vínculo empregatício. O dispositivo permite a adoção de normas e medidas para garantir a segurança do serviço; suspensões, bloqueios e exclusões; sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados; sistema de avaliação de trabalhadores e oferta de cursos e treinamentos e benefícios e incentivos aos trabalhadores, ainda que de caráter continuado (Brasil, 2024). Dessa forma, e ao considerar todas as características que, segundo a doutrina e a jurisprudência, nacional e internacional, identificam como formas de subordinação, o texto permite seu exercício por parte das empresas, impedindo legalmente a formação de vínculo e negando, com isso, a possibilidade de realização do trabalho com verdadeira autonomia (Carrelli, 2024).

Também conforme entendimento contrário, Carrelli (2024) destaca que o PLP 12/2024 retira do campo de reivindicação a possibilidade de os trabalhadores por plataforma lutarem por contratos permanentes tal como os trabalhadores que se definem como assalariados regidos pela CLT. Esta prévia definição do trabalhador como autônomo e sua retirada, por definição do texto do projeto, do campo dos trabalhadores assalariados, veda sua inclusão da luta pelo seu reconhecimento como trabalhadores assalariados, o que põe em risco o alcance dos seus direitos sociais e a busca pela melhoria das suas condições e dignidade. No entendimento de Castelo (2024), essa é uma violação direta ao que traz o artigo 7º da CF/88 ao garantir que a melhoria da condição social é direito irrevogável de todos os trabalhadores (Brasil, 1988).

Cumprê destacar que, ainda que nem toda definição jurídica encerre a luta política, a definição de autonomia no texto do projeto pode provocar seu enfraquecimento. Portanto, ao pautar pela autonomia, PLP 12/2024 pode enfraquecer consideravelmente “as vertentes políticas que entendem e defendem o trabalhador por plataformas como trabalhador assalariado pleno e não simplesmente como trabalhador autônomo” (Carrelli, 2024, s.p.).

A autonomia ainda é posta em questionamento mais uma vez na oportunidade em que o texto do PLP 12/2024 reza que as plataformas ficam autorizadas a implementar certas práticas, sem que se configure relação de emprego conforme disposto na CLT, como é o caso da coibição de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, estabelecimento das taxas do serviço e monitorização da qualidade do serviço configurando, a subordinação dos trabalhadores.

O artigo 5º do PLP 12/2024 estabelece que as empresas operadoras de aplicativos devem implementar algumas práticas.

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

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

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

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

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

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado (Brasil, 2024, s.p.).

Nesse ponto, é importante ressaltar que, conforme já mencionado, quando se fala em plataformas digitais, fala-se em empresas que, por meio de seus sistemas tecnológicos, se utilizam do trabalho de milhões de pessoas ao redor do mundo. A classificação destas plataformas apenas como operadoras de aplicativos é uma forma que estas encontraram de evitar o

reconhecimento de seus trabalhadores como empregados e de, portanto, arcar com todos os encargos trabalhistas estabelecidos pelas legislações dos países nos quais operam (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

Ao se implementar medidas, por parte das empresas de plataforma, voltadas para “adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma” (artigo 5º, I) (Brasil, 2024, s.p.) [...] e “adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma” (artigo 5º, II) (Brasil, 2024, s.p.), o que o PLP 12/2024 faz é institucionalizar estes termos e, talvez, piora o cenário atual, uma vez que as regras balizadoras das normas são aquelas estipuladas pelas próprias plataformas digitais. Isso porque, enquanto características do trabalho no meio digital, as regras funcionam como um contrato de trabalho composto de documentos iniciais que pode ser modificado a qualquer momento por mensagens, por *e-mail* frequentes e normas obrigatórias que também mudam continuamente e cuja aceitação é obrigatória sob pena de desativação da conta e, portanto, desligamento do trabalhador da empresa-plataforma (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

Já o artigo 5º, III do PLP 12/2024 permite a utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados por parte das empresas, implicando na manutenção da vigilância sobre os trabalhadores, ponto de intensa discussão nas esferas judiciais. É justamente o sistema de vigilância que garante rapidez na entrega e otimização do tempo do trabalhador. Na prática, a vigilância impede que o tempo seja improdutivo promovendo, ainda, a forma de remuneração, caracterizando a subordinação dos trabalhadores à empresa-plataforma (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

Ainda no artigo 5º, IV, tem-se a possibilidade de utilização dos sistemas de avaliação dos trabalhadores e usuários vigente. As avaliações servem como uma forma de medir a qualidade do trabalho realizado a partir da avaliação dos clientes. Ainda que a avaliação do trabalhador sobre o cliente não tenha efeito prático algum, uma avaliação negativa feita por um cliente a um trabalhador pode resultar em punições, sendo que as regras a serem observadas no caso de bloqueios e exclusões são as da própria plataforma. O artigo 5º, V, também afirma que as plataformas podem ofertar cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado. É a chamada manutenção do sistema de gamificação do trabalho, utilizada pelas

plataformas como forma de estimular os trabalhadores a intensificarem e prolongarem seu trabalho (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

O artigo 6º estabelece que:

A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma (Brasil, 2024, s.p.).

Aquí, tem-se uma tentativa de evitar a exclusão do trabalhador da plataforma, mas são mantidas as próprias regras da plataforma como normas a serem seguidas.

Por sua vez, o artigo 7º estabelece que a plataforma é apenas uma intermediária, retirando seu caráter de contratante e sua responsabilidade sobre o trabalhador limitando, ainda, a natureza da relação social entre trabalhadores e empresas prestadoras de serviço a pessoas autônomas e empresas intermediárias de serviços (Dal Rosso; Gontijo, 2024). Rodrigues (2024) ressalta que, em uma economia de compartilhamento, as plataformas deveriam funcionar como um viabilizador para que os profissionais de uma determinada categoria se cadastrem para que possam ser localizados no meio da multidão e prestar os serviços que desejam, algo que evidencia que a relação com as plataformas se encerra na conexão entre indivíduos e não no absoluto controle do trabalhador (Rodrigues, 2024).

Adiante, o artigo 8º estabelece que o trabalhador deve ter “acesso às informações sobre os critérios de ofertas de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma” [...] “e também os critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima” (Brasil, 2024, s.p.). Para Dal Rosso e Gontijo (2024), mesmo sendo este um item positivo do projeto, pois permite um maior detalhamento das informações acerca do funcionamento da plataforma ao trabalhador, é considerada uma medida ainda tímida. Isso porque a partir do momento em que a empresa de plataforma mantém o controle sobre as viagens, cerce a liberdade e a autonomia que o trabalhador tem para aceitar as corridas que quiser e trabalhar da forma que quiser.

A jornada de trabalho, ponto tão caro aos direitos dos trabalhadores e tratada pelo PLP 12/2024 é também motivo de críticas. De acordo com o § 2º do artigo 3º do projeto, tem-se a possibilidade de até 12 horas de trabalho por dia para os trabalhadores por plataformas: “§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento” (Brasil, 2024, s.p.). Partindo-se do ponto que o ano tem 365 dias, retira-se um dia de trabalho por semana, que são 52 por ano, o que resulta em 313 dias de trabalho. Multiplicando-se $313 \times 12 = 3.756$ horas de trabalho por ano. 3.756 horas de trabalho é o padrão que se via no século XIX na Europa, na América e no Brasil, ainda no período da escravidão. Todo esse cenário vem de encontro a séculos de lutas sociais em prol da redução da jornada de trabalho que marcaram nações como Inglaterra, Estados Unidos, França, Brasil e outros países do mundo; tal padrão sequer ainda existe. Logo, a tentativa de propor, nos dias de hoje, uma jornada de 3.756 horas de trabalho ao ano não somente é uma regressão histórica, mas uma inversão da marcha da história social (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

Outro ponto que merece atenção é a discriminação salarial algorítmica praticada pelas empresas de plataformas digitais. As plataformas utilizam os dados gerados pelos trabalhadores durante seu trabalho para obter tanto o seu perfil, como suas preferências de dias e horários de trabalho e calcular seu desempenho, medida que viola as legislações sobre proteção de dados, no caso brasileiro, a Lei Geral de Proteção de Dados. No entanto, na prática, a empresa se utiliza destes dados para garantir que os trabalhadores trabalhem por mais horas ou em horários que não lhes são convenientes. Além disso, há uma determinação do salário do motorista baseado em seu perfil. Ao dizer que os trabalhadores passam a ter direito ao salário-mínimo, é possível verificar não ser exatamente isso que garante o projeto. Subvertendo o direito do trabalho em todo o mundo, o tempo de trabalho, pelo projeto, somente é considerado para a remuneração “o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino” (artigo 9º, § 2º) (Brasil, 2024, s.p.). Ou seja, deve ser verificado quantas horas efetivas de trabalho o trabalhador tem que fazer para conseguir o montante de horas fictícias criadas pelo projeto (Carrelli, 2024).

Desse modo, e quanto à remuneração, os artigos 9º e 10º estabelecem que “a remuneração mínima do trabalhador será equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos horário é de R\$ 32,10 devendo ser contabilizado, para fins de cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino”

(Brasil, 2024, s.p.). Na prática, isso implica dizer que a remuneração irá se dar conforme a hora efetivamente trabalhada e não conforme a hora logada, que é atualmente a principal reivindicação dos entregadores de aplicativos. Logo, e conforme o texto do PLP 12/2024, para o trabalhador ganhar uma remuneração mínima, equivalente ao salário-mínimo ao final do mês, ele precisa trabalhar pelo menos 8 horas efetivamente trabalhadas por dia, em 5 dias da semana, ou seja, será necessário, trabalhar 12, 13 ou 14 horas por dia (Dal Rosso; Gontijo, 2024). Sabe-se que a rotina do trabalhador em plataformas digitais é composta por momentos de espera entre uma corrida e outra, durante os quais, conforme está estabelecido, ele não recebe. Se sua jornada pode ser maior do que 8 horas diárias, também o seu salário-mínimo passa a ser completamente variável, compreendendo apenas determinadas horas do trabalho realizado, o que pode ser visto como um precedente para a institucionalização do fim do salário-mínimo no país. O rompimento da conexão entre trabalho pago e não pago, que é o que fundamenta a jornada de trabalho, permite o trabalho excessivo ou o trabalho por tempo insuficiente à própria reprodução do trabalhador (Carrelli, 2024).

Importante frisar que, dos R\$ 32,10 por hora de trabalho garantidos pelo PLP 12/2024, apenas R\$ 8,03 são destinados a remuneração pelo trabalho e R\$ 24,07 destinam-se ao reembolso de despesas. Portanto, seriam necessárias 176 horas de trabalho mensais para a formação de uma remuneração de um salário-mínimo, ou seja, uma média de oito horas por dia útil de trabalho. Do ponto de vista do imposto de renda e INSS, este pode ser um aspecto vantajoso, pois a base cálculo para incidência dos tributos seria consideravelmente reduzida, uma vez que se trata de piso remuneratório e não de salário. Contudo, na prática, a parcela indenizatória também integra a renda do trabalhador; em um universo no qual a grande maioria dos trabalhadores em plataformas alugam os carros de locadoras especializadas, por exemplo, as quais cobram em média entre R\$ 600 e R\$ 1.000 por semana de locação, somado ao combustível gasto nas corridas, a necessidade de contratação de plano de dados e aquisição de celulares para o desenvolvimento da atividade, pode acabar em prejuízo (Rodrigues, 2024).

Arelada à questão salarial, um aspecto igualmente prejudicial do PLP 12/2024 é estabelecido logo no início do texto, que traz que “o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar as doze horas diárias, na forma do regulamento” (artigo 4º, § 2º, II) (Brasil, 2024, s.p.). A referida redação legaliza a jornada de trabalho de mais de doze horas diárias, porque o trabalhador poderá trabalhar 12 horas para uma plataforma e mais quantas horas ele conseguir para outra

plataforma. E, na prática, é o que ocorre atualmente. A *Uber*, por exemplo, já possui o limite de 12 horas de conexão diárias. Com o projeto, esta prática, que viola a atual legislação trabalhista, fica respaldada pela lei (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

A contribuição previdenciária do trabalhador autônomo é prevista pelo PLP 12/2024 de maneira positiva, numa análise geral. O entendimento é que o fato de o texto trazer expressamente mencionado que os trabalhadores passarão a ter assegurados todos os direitos e benefícios previdenciários, o que incluiria auxílio-acidente, auxílio-doença, pensão por morte, dentre outros é um aspecto positivo (Dal Rosso; Gontijo, 2024). Aliás, do ponto de vista da cobertura social, é relevante destacar que, tanto os autônomos quanto os Microempreendedores Individuais (MEIs) são considerados contribuintes obrigatórios da previdência social e podem gozar de benefícios previdenciários, desde que estejam adimplentes. De fato, os MEIs têm alíquotas contributivas muito mais atrativas em relação aos trabalhadores autônomos e aos plataformizados do PLP 12/2024 (Rodrigues, 2024). O problema, aqui, está na questão de que o salário sobre o qual incidirá a contribuição para a previdência deverá ser calculado também sobre as horas efetivamente trabalhadas. Deste modo, abre-se o entendimento de que boa parte do tempo de trabalho não será contabilizado para fins de previdência social. Além disso, uma vez que o projeto não regula como serão cobrados esses valores, provavelmente as plataformas irão repassar seus custos previdenciários aos trabalhadores, aumentando as taxas que extraem deles (Dal Rosso; Gontijo, 2024).

Lado outro, ainda em se tratando do enquadramento jurídico dos motoristas em questão como segurados contribuintes individuais tem-se:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, 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, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário de contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 2024, s.p.).

Neste ponto, vale lembrar que ao contribuinte individual são destinadas algumas normas diferenciadas no Regime Geral de Previdência Social, quando comparado ao empregado. É o caso, por exemplo, do cálculo do salário-maternidade, que para os contribuintes individuais, equivale à média

dos 12 últimos salários de contribuição, limitado a um período de 15 meses, enquanto para os empregados corresponde ao valor de sua remuneração integral, conforme previsão da Lei nº 8.213/91. Também são aplicadas regras diferenciadas quanto ao requisito carência para concessão do benefício. Logo, classificar os trabalhadores de aplicativos como segurados de modalidade contribuinte individual, reduzindo a margem para reconhecimento de vínculo empregatício e, logo, impossibilitando sua inserção na condição previdenciária de segurado empregado, para além de todas as discussões que permeiam o Direito do Trabalho, gera, também, implicações previdenciárias, como as acima indicadas (Serau Júnior; Oliveira, 2024).

Ao determinar a obrigação das plataformas digitais em prestar informações à Receita Federal, à Secretaria de Inspeção do Trabalho e ao Ministério do Trabalho, bem como prever a determinação de uma multa em caso de descumprimento do que estabelece o texto do artigo 10, o PLP 12/2024 acerta na questão da transparência. Contudo, ao não estipular proibições às empresas no que se refere à prática de discriminação salarial algorítmica, à questão dos dados dos trabalhadores e à atribuição das corridas, que permanecem sob os critérios estabelecidos pelas próprias plataformas, o projeto ainda compromete a clareza de tais informações, principalmente perante os trabalhadores (Carrelli, 2024).

Finalmente, quanto à questão sindical e de negociação coletiva, embora o reconhecimento dos sindicatos e da garantia das negociações coletivas como instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores sejam garantidos logo no início do PLP 12/2024, algo considerado positivo, a interpretação dos dispositivos seguintes, conforme detalhados acima, ao permitir o entendimento de que as empresas plataforma permanecem como controladoras do trabalho desempenhado pelos motoristas, agora autônomos, e sem a proteção do vínculo, compromete a intenção primeira do texto, ou seja, a garantia dos direitos sociais destes trabalhadores (Castelo, 2024).

Por último, cumpre destacar que, em 28 de maio de 2024, o deputado federal Augusto Coutinho (Republicanos/PE), que é relator da matéria que trata da regulamentação do trabalho uberizado na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara apresentou um substitutivo ao PLP 12/2024. O parecer visa garantir mais liberdade e autonomia aos profissionais. De acordo com o texto do substitutivo, os motoristas poderão estabelecer remuneração mínima por hora e quilômetro rodado como critério para aceitação de corridas. Na proposta de serviço, a plataforma vai informar a vantagem financeira da viagem quando a remuneração for mais alta que o mínimo estabelecido pelo motorista. Além disso, as empresas de plataforma precisarão

definir de forma clara o percentual da corrida com o qual serão remuneradas, valor que só poderá ser modificado de forma transparente. Também será estabelecida uma taxa média máxima. Se, por exemplo, a plataforma informa que o limite de sua taxa é de 20%, ao final de um mês o motorista terá garantido que não mais que 20% de todo o valor recebido em viagens serão pagos ao aplicativo. As empresas também precisarão compensar os motoristas em caso de viagens canceladas pelos passageiros após o início do deslocamento. O texto ainda prevê financiamento de veículos a juros baixos e diz que motoristas e passageiras mulheres terão opção de transportar ou serem transportadas só por outras mulheres (Hermano, 2024).

Assim como o PLP 12/2024, o texto do substitutivo vem sendo considerado falho, o que somente reforça que o Brasil ainda caminha a passos lentos rumo à elaboração de uma legislação capaz de alinhar, de maneira positiva, os interesses econômicos ao necessário e inevitável avanço da tecnologia e seus reflexos no mercado de trabalho sem, no entanto, comprometer os direitos sociais dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da tecnologia no mercado de trabalho, evidenciada pelas empresas de plataforma digital, exemplificadas por empresas como a *Uber*, tem o potencial de transformar o emprego e as condições de trabalho para um segmento crescente da força de trabalho. Contudo, a maioria dos trabalhadores da economia digital, os chamados trabalhadores uberizados, viu-se exposta às condições precárias de emprego desse novo mercado de trabalho digital, não pertencendo a nenhum enquadramento ou tendo seus direitos sociais garantidos.

Como consequência de um cenário de insegurança jurídica, o Brasil viu seus Tribunais do Trabalho sobrecarregados com ações cujo objeto primeiro de discussão voltava-se para o vínculo de emprego. O cenário de impasse chegou ao STF sem, no entanto, uma pacificação. Seguindo uma tendência mundial, o país passou perceber a necessidade da regulamentação do trabalho em plataformas digitais.

Nesse contexto, e diante da importância do livre comércio, do avanço da tecnologia e da sua inserção no mercado de trabalho, observou-se a urgência de se alinhar os interesses econômicos das plataformas com a necessidade de se estabelecer padrões dignos para os trabalhadores. O PLP 12/2024 proposto pelo atual Governo Federal surge justamente com o intuito de intermediar, nesse primeiro momento, a relação de trabalho

entre as empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e os motoristas.

O PLP 12/2024, resultado do alinhamento dos interesses de representantes de aplicativos, do próprio governo e de representantes dos motoristas, ao criar a categoria de trabalhador autônomo por plataforma busca garantir direitos sociais como piso remuneratório, segurança do trabalhador, limites de conexão diária, garantia de direitos previdenciários, controle e fiscalização das atividades das empresas, representação sindical e incentivo à capacitação dos condutores. No entanto, e tendo como ponto de partida justamente essa autonomia, o texto vem sofrendo críticas por parte de juristas e especialistas do Direito do Trabalho, que afirmam que aspectos como a errônea caracterização das plataformas digitais como intermediárias, a permanência de elementos de controle do trabalho, a vedação do não reconhecimento da relação de emprego diante de tais elementos e a possibilidade de que os motoristas não possam lutar pela melhoria de suas condições não somente são pontos negativos do PLP 12/2024 como continuam a não garantir a entrega efetiva dos direitos sociais da categoria.

Em conclusão, é inegável que o atual cenário de um mercado de trabalho marcado pelos avanços da tecnologia imponha uma profunda reflexão sobre a necessidade de adaptação da legislação às novas formas de trabalho, sendo imprescindível a regulamentação do trabalho desempenhado através das plataformas. Contudo, tal necessidade de eventual adaptação da legislação não pode implicar, de maneira alguma, em retrocesso e precarização, tendo em vista a primazia da dignidade e dos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal de 1988 e tão caros ao trabalhador brasileiro.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em novembro de 2024.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. da; NASCIMENTO, R. P. Precário não é, mas eu acho que é escravo: análise do trabalho dos motoristas da *Uber* sob o enfoque da precarização. **RE-CADM**, Curitiba, v.18, nº 1, p.7-34 jan./mar. 2019.

ANTUNES, R.. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia**, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, v. XXVII, p. 11-25, 2014.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

ANTUNES, R.. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BITTAR, Eduardo C. B. Direitos fundamentais. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. BONAVIDES, Paulo; MIRANDA, Jorge; ANGRA, Walber Moura (Coords.). Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BRANCO, M. S. C. B.; ROLIM, M. F. C.; MATTOS, V. B.. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, nº 55, jan./dez. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em novembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em novembro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em novembro de 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ata_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em novembro de 2024.

CANOTILHO, J. J. G.. O direito constitucional na encruzilhada do milênio. De uma disciplina dirigente a uma disciplina dirigida. *In: Constituição y constitucionalismo hoy*. Caracas: Fundación Manuel García-Pelayo, 2000.

CARELLI, R. de L.. Os desafios para a regulação do trabalho em plataformas. *In: Nexo: Políticas Públicas*, 28 dez. 2023. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/os-desafios-para-a-regulacao-c3%a7%c3%a3o-do-trabalho-em-plataformas>. Acesso em novembro de 2024.

CARELLI, R. de L.. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggm.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em novembro de 2024.

CARVALHO, J. M.. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CASTELO, B. M.. Trabalho em plataforma e PLP 12/24: avanço ou retrocesso? *In: Jota*, 29 mai. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/trabalho-em-plataforma-e-plp-12-24-avanco-ou-retrocesso>. Acesso em novembro de 2024.

COURTIS, C.; ABRAMOVICH, V.. **Direitos sociais são exigíveis**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

DAL ROSSO, S.; GONTIJO, L. V.. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em novembro de 2024.

DELGADO, M. G.. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R.. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, nº 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E.. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, nº 122, p. 229-248, 2010.

HERMANO, E.. Substitutivo do PLP 12/2024 traz mais liberdade e autonomia a motoristas de aplicativos. *In: Edmar Lyra*, o Blog da Política de Pernambuco, 29 mai. 2024. Disponível em: <https://www.edmarlyra.com/substitutivo-do-plp-12-2024-traz-mais-liberdade-e-autonomia-a-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em novembro de 2024.

HOBSBAWN, E.. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária**. 3ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HULSEN, P.; GRAGLIA, M. A. V.. A superprecarização digital, a reinvenção dos sindicatos e as políticas protetivas internacionais em defesa do trabalhador digital. *In: LAZZARESCHI, N.; GRAGLIA, M. A. V. (Orgs.). Transformações no mundo do trabalho: tensões e perspectivas*. São Paulo: Educ: PIPEq, 2023.

KALIL, R. B.. Os novos problemas do PLP 12/2024. *In: Coletivo Transforma MP*, 17 jun. 2024. Disponível em: <https://transformamp.com/os-novos-problemas-do-plp-12-2024/>. Acesso em novembro de 2024.

KRUSE, T.. Uber fez 11 bilhões de viagens no Brasil em 10 anos. *In: Folha de São Paulo*, 23 mai. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2024/05/em-10-anos-uber-fez-11-bilhoes-de-viagens-e-pagou-r-140-bilhoes-a-motoristas-no-brasil.shtml#:~:text=S%C3%A3o%20mais%20de%205%20milh%C3%B5es,no%20pa%C3%ADs%2C%20segundo%20a%20empresa>. Acesso em novembro de 2024.

LEITE, M. de P.. **O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades**. 32º. Encontro Anual da ANPOCS. GT: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu, 2008.

MAZZUCCONI, C. S. M.n. La modificación de condiciones de trabajo por causa digital. *In: GARRIDO, M. E. C.; PENALVA, A. S.. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes***. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

OLIVEIRA, M. C. S.; ASSIS, A. K. B. de; COSTA, J. B.. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, nº 1, p. 246-266, janeiro-junho 2019.

PADILHA, V.. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, nº 3, p.549-563, nov.2009/fev. 2010.

RODRIGUES, M. P.. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: **Conjur***, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em novembro de 2024.

SARLET, I. W.. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

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

SERAU JÚNIOR, M. A.; OLIVEIRA, G. V. de. Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos). *In: **Migalhas***, 10 abr. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405106/aspectos-previdenciarios-do-plp-12-24>. Acesso em novembro de 2024.

STURZA, J. M.; MARQUES, A. D.. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, nº 50, p. 109-125, jan./jun. 2017.

TOLEDO, J. M.; DREHMER, V.. Motoristas de aplicativo: o que muda na relação de trabalho com nova lei. *In: **AutoEsporte***, Globo.com, 05/03/2024. Disponível em: <https://autoesporte.globo.com/servicos/noticia/2024/03/motoristas-de-aplicativo-o-que-muda-na-relacao-de-trabalho-com-a-nova-lei.ghtml>. Acesso em novembro de 2024.

UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em novembro de 2024.